



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Facultat de Dret
Facultad de Derecho

FACULTAD DE DERECHO

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS**

TRABAJO FIN DE GRADO

CURSO ACADÉMICO 2014-2015

TÍTULO:

**IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES SOBRE LAS
RELACIONES Y EL MERCADO DE TRABAJO DURANTE LA CRISIS
ECONÓMICA EN LOS PRINCIPALES PAÍSES DE LA EUROZONA**

AUTOR:

SERGIO BELMONTE CARRASCOSA

TUTOR ACADÉMICO:

DÑA. MARÍA AURORA PASCUAL ROMERO

RESUMEN

La crisis económica sufrida por los países europeos entre 2008 y 2014 ha provocado innumerables consecuencias tanto en las relaciones laborales como en el mercado de trabajo, siendo la más evidente un aumento significativo de la población desempleada. Es por ello que los principales países de la eurozona han adoptado una serie de medidas con grandes cambios estructurales para tratar de atajar esta situación, fundamentalmente a través de las reformas laborales. Así pues, haremos un análisis de la coyuntura sociolaboral en cada uno de los países y estudiaremos las causas, el contenido y los objetivos de dichas reformas para posteriormente evaluar y comparar su efectividad, poniendo el foco de atención en uno de los colectivos más afectados, la población joven.

ÍNDICE

Introducción.....	5
1. Relaciones Laborales: las reformas en el mercado de trabajo.....	6
1.1. España.....	6
1.1.1 Estructura de las Relaciones Laborales	6
1.1.2. Reforma laboral de 2010	8
1.1.3. Reforma laboral de 2012	10
1.2. Italia.....	14
1.2.1. Estructura de las Relaciones laborales	14
1.2.2. Mención especial al artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.....	15
1.2.3. Reforma laboral de 2012	16
1.2.4. Proyecto de ley de reforma laboral de 2014.....	18
1.3. Francia	20
1.3.1. Estructura de las Relaciones Laborales	20
1.3.2. Reforma laboral de 2013	21
1.4. Alemania.....	24
1.4.1. Estructura de las relaciones laborales.....	24
1.4.2. Agenda 2010	26
2. Impacto de las reformas laborales sobre el conjunto de la población activa.....	29
2.1. Tasa de desempleo.....	29
2.2. Tasa de desempleo de larga duración	31
2.3. Empleos temporales como porcentaje del total	33
2.4. Personas empleadas a tiempo completo y tiempo parcial	35
2.5. Salario medio anual	37
2.6. Salario mínimo mensual	38
3. Impacto de las reformas laborales sobre la población joven activa	40
3.1. Tasa de desempleo.....	40
3.2. Tasa de desempleo juvenil de larga duración	42
3.3. Empleados temporales jóvenes como porcentaje del total de trabajadores.....	43
3.4. Empleo a tiempo parcial y sus razones.....	45
Conclusiones.....	48
Índice de gráficos.....	50
Fuentes y bibliografía	51
Anexo	52

INTRODUCCIÓN

Con el estallido de la crisis económica en 2008, la totalidad de países europeos fueron sensibles en mayor o menor grado a las convulsiones que ello originó sobre los distintos mercados de trabajo. El número de personas desempleadas empezó a crecer de manera alarmante como consecuencia del descenso en la actividad productiva y el cierre de multitud de empresas de diferentes sectores, al igual que la dualidad laboral fue haciéndose cada vez más evidente en favor de los empleos temporales.

Con la finalidad de frenar esta tendencia que no solo estaba afectando a los datos socioeconómicos en sí, sino que también estaba empezando a provocar consecuencias sociales de manifiesta importancia y gravedad, se marcaron una serie de objetivos a la vez que se pusieron en marcha numerosas medidas para intentar corregir las desviaciones de aquellas tasas e indicadores que incidían a corto y medio plazo en el bienestar de las familias y que tenían que ver fundamentalmente con el trabajo, la principal fuente de ingresos de las familias.

Por este motivo, se fueron introduciendo una serie de modificaciones legales a través de grandes reformas laborales en aquellos países en los que el aumento del desempleo, la temporalidad y la precariedad comenzaba a hacer insostenible el modelo de relaciones laborales presente hasta entonces. Así, Francia, España e Italia fueron aprobando reformas del mercado de trabajo de gran calado social con muchos puntos comunes, aunque también con problemas distintos en intensidad y circunstancias que requerían también de soluciones distintas, mientras que Alemania no requirió hacer ninguna gran reforma porque la salud de su mercado de trabajo no se vio apenas resentida.

Dicho esto, en el primer bloque veremos la estructura de relaciones laborales de que dispone cada país para entender mejor su situación y también analizaremos cuáles han sido las causas que han motivado a cada uno de los países a hacer las reformas laborales, qué objetivos han perseguido y qué medidas concretas han adoptado para alcanzarlos. Mediante el segundo y tercer bloque podremos medir y evaluar si se han cumplido los citados objetivos mediante el uso de la estadística en tasas e indicadores relacionados directamente, si bien el segundo bloque nos servirá para medir la eficacia en la población ocupada en su conjunto y el tercer bloque en la población joven de entre 15 y 24 años, uno de los colectivos más afectados por la crisis económica.

1. RELACIONES LABORALES: LAS REFORMAS EN EL MERCADO DE TRABAJO

1.1. ESPAÑA

1.1.1 ESTRUCTURA DE LAS RELACIONES LABORALES

En España, las relaciones de trabajo se rigen fundamentalmente por la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹, la cual ha ido sufriendo modificaciones a lo largo del tiempo mediante leyes y reales decretos de mayor o menor envergadura. Se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y a otra serie de regímenes especiales como los artistas, los deportistas profesionales, los estibadores portuarios o los cargos de la alta dirección que no sean consejeros. En cambio, lo dispuesto en él no se aplica a los funcionarios públicos ni a los trabajadores por cuenta propia.

Tradicionalmente, España ha sido un país en el que la legislación laboral ha ido variando a lo largo del tiempo y desde los años 80 ha venido evolucionando a la hora de otorgar más derechos y prestaciones a los trabajadores, si bien es cierto que desde el estallido de la crisis ha habido una cierta regresión en derechos a cambio de la tan mencionada “*flexiseguridad*”, un concepto que veremos más adelante.

Otra característica reseñable de nuestro mercado de trabajo es la gran cantidad de **modalidades contractuales** disponibles para contratar trabajadores por cuenta ajena, algo que contrasta con la tendencia a reducir y simplificar que tienen el resto de países europeos. Así, además del contrato indefinido, que es el estándar o predeterminado que debe regir las relaciones de trabajo, existen otros que se utilizan frecuentemente: el contrato de obra o servicio determinado, el contrato eventual por circunstancias de la producción, el contrato de interinidad o el contrato en prácticas.

En cuanto a los distintos tipos de extinción contractual o de **despido**, cabe señalar que hay cuatro tipos:

- En primer lugar, el despido **disciplinario** es aquel por el que se extingue el contrato de trabajo debido a una decisión unilateral del empresario con base en

¹ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

un incumplimiento grave y culpable del trabajador y en base a una serie de causas tipificadas, como puedan ser las faltas de puntualidad, la desobediencia en el trabajo o la transgresión de la buena fe contractual. No le correspondería ninguna indemnización al trabajador en este caso.

- En segundo lugar, el despido por **causas objetivas** también se debe a una decisión extintiva del contrato de trabajo por parte del empresario, pero basada en una situación objetiva que incide negativamente en la empresa como pueda ser una ineptitud sobrevenida del trabajador, una falta de adaptación de este a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo o razones económicas. En este caso, al trabajador le correspondería percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio y, en caso de declararse improcedente podría optar entre la readmisión o una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.
- En tercer lugar, el despido **colectivo** es aquel por el que el empresario extingue el contrato de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas siempre y cuando un número determinado de empleados se vean afectados, o en caso contrario deberán acudir al despido por causas objetivas. Así mismo, las indemnizaciones serían las mismas que en el despido por causas objetivas.
- En cuarto lugar, el despido por **fuerza mayor** se dará siempre y cuando un acontecimiento externo impida el normal desarrollo de la actividad empresarial de manera definitiva, por ejemplo un incendio que asola el centro de trabajo. La indemnización que le correspondería percibir al trabajador en este caso sería de 20 días, pudiendo el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abonarla total o parcialmente sin perjuicio de que posteriormente pudiera resarcirse del empresario.

La duración máxima de la **jornada** de trabajo es, salvo excepciones o mejora en el convenio colectivo, de 40 horas semanales, debiendo respetar un día y medio de descanso ininterrumpido a la semana y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas. Además, la jornada ordinaria de trabajo no superará las 9 horas de trabajo, salvo que se pacte otra cosa en el convenio y las horas extraordinarias no podrán exceder de 80 al año.

En cuanto al período de **vacaciones**, la duración será la que establezca el convenio colectivo, aunque en ningún caso será inferior a los 30 días naturales. En todo caso, serán pactadas entre el empresario y el trabajador a la hora de fijar la fecha de disfrute.

La **negociación colectiva** entre los representantes de los trabajadores y la patronal también ha sido un pilar fundamental para regular las condiciones de trabajo y de productividad tales como la jornada de trabajo o el sistema de remuneración, e incluso ha sido determinante a la hora de mejorar la acción protectora de la Seguridad Social sobre los trabajadores. Sin embargo, con las últimas reformas laborales se facilita el descuelgue en determinados casos, momento en el cual pasarían a regir los límites legales que establece el Estatuto de los Trabajadores y a partir de ahí, el trabajador podría pactar de manera individual con su empleador alguna mejora de las condiciones.

El derecho a **huelga** también queda recogido en la Constitución Española y desarrollado en una ley anterior a su promulgación. Este es un derecho fundamental especialmente protegido por la Constitución y que se tiene derecho a ejercer, siempre y cuando se notifique con un período de preaviso suficiente y se respeten los servicios mínimos esenciales para evitar desabastecimiento, falta de producción, colapso en los transportes o riesgo para cubrir una emergencia sanitaria, entre otras situaciones.

1.1.2. REFORMA LABORAL DE 2010²

El motivo principal por el que se hace esta reforma laboral reside en la desmesurada pérdida de empleo desde el estallido de la crisis económica a principios de 2008, situándose la tasa de desempleo en casi un 20%, el doble que cuando empezó dicha crisis. Pero en España, la contracción productiva sobre el empleo fue superior con respecto a otros países de la eurozona debido a las diferencias en la estructura productiva del crecimiento (recordemos que España basaba en gran parte su modelo de crecimiento en la construcción) y a otras particularidades del mercado de trabajo.

No obstante, existen otra serie de motivos que justifican la aprobación de esta reforma laboral como lo son el significativo peso de los trabajadores con contrato temporal (es una anomalía en el contexto europeo), la escasa flexibilidad interna en las empresas, la insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo y la persistencia de elementos de discriminación.

² Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Los **objetivos fundamentales** que persigue esta reforma laboral son cuatro:

- Reducir la dualidad y temporalidad del mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, dando bonificaciones a la contratación indefinida y permitiendo de esta forma un crecimiento más equilibrado y sostenible.
- Dotar de “*flexiseguridad*” a las relaciones laborales, reforzando los instrumentos de flexibilidad interna en su desarrollo con el fin de evitar más extinciones contractuales y adoptando medidas de reducción temporal de jornada como mecanismo que permita mantener el empleo.
- Incrementar las oportunidades de los jóvenes desempleados para encontrar un empleo, haciendo más atractivos para las empresas y los trabajadores los contratos formativos.
- Fomentar la igualdad de oportunidades de acceso y promoción profesional entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y reducir la brecha salarial que separa a ambos sexos.

Para la consecución de los citados objetivos se adoptaron una serie de **medidas** que pasamos a enumerar:

1. Limitación a tres años prorrogables a cuatro por convenio colectivo, en la ejecución de los contratos de obra o servicio, periodo a partir del cual pasaría a considerarse al trabajador como fijo en la empresa.
2. Ampliación progresiva de las indemnizaciones de los contratos temporales 8 a 12 días hasta 2014.
3. Extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida a todos aquellos trabajadores que lleven más de tres meses desempleados y con una indemnización por la extinción del contrato de 33 días por año trabajado en lugar de los 45 hasta entonces vigente, debiendo abonar 22 días el empresario y los 8 restantes el FOGASA.
4. Posibilidad de extinguir el contrato por causas económicas no solo cuando la empresa tenga pérdidas, sino también cuando prevea tenerlas o cuando se dé una persistente caída de ingresos, con una indemnización de 20 días por año trabajado hasta un máximo de 12 mensualidades.
5. Mayor control a los desempleados, sancionando en la dispensación de prestaciones a aquellos que rechacen participar en cursos de formación en un

plazo superior a 30 días (hasta la reforma laboral el límite se situaba en 100 días), de acuerdo a las normas, pudiendo llegar a perder el derecho a percibir la prestación por desempleo si se reniega más de tres veces.

6. Facilidades para potenciar la reducción de jornada como alternativa al despido, ampliando de esta forma la flexibilidad interna en la empresa.
7. Bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social a aquellas empresas que contraten a jóvenes de entre 16 y 30 años de hasta 800€ (1.000€ en caso de que además sean mujeres) durante 3 años. También a aquellas empresas que contraten a mayores de 45 años, pudiendo alcanzar cifras de hasta 1.200€ (1.400€ en caso de que además sean mujeres).
8. Liberalización de los servicios de empleo, permitiendo a las ETT intermediar, asesorar y colocar a personas desempleadas en el sector de las Administraciones Públicas.
9. Persecución del absentismo laboral reiterado, por lo que la falta de asistencia al trabajo (justificada o no) del 20% de las jornadas hábiles durante dos meses consecutivos o del 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un año será causa de despido objetivo, con una indemnización de 20 días por año trabajado.

1.1.3. REFORMA LABORAL DE 2012³

Esta reforma laboral tiene su principal causa en la destrucción de empleo desde que estalló la crisis económica en 2008, pues la tasa de desempleo rondaba ya el 23%. Pone el foco especialmente en los menores de 25 años, cuya tasa de desempleo alcanzaba prácticamente el 50%; pero también en el desempleo de larga duración que rondaba el 19%, de nuevo muy por encima de otros países europeos y de la OCDE.

Sin embargo, existen otras causas por las cuales se pone en marcha dicha reforma laboral, como son: la insostenibilidad del modelo laboral con problemas que, lejos de ser coyunturales, son estructurales; la tasa de temporalidad era anormalmente alta; la disminución alarmante del número de afiliados en el sistema de Seguridad Social con graves efectos para su sostenibilidad financiera; y la inseguridad y desconfianza para operadores económicos y laborales.

Los **objetivos** fundamentales que persigue esta reforma laboral son seis:

³ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- Fomentar la creación de empleo estable y de calidad, favoreciendo la eficiencia del mercado de trabajo y reduciendo la dualidad laboral adoptando medidas que afectan principalmente a las extinciones contractuales.
- Potenciar la “*flexiseguridad*”, un término acuñado en los últimos años por el legislador a la hora de referirse a la supresión de rigideces en el mercado de trabajo e incentivando la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo.
- Mantener un equilibrio entre la flexibilidad interna y externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal; entre la movilidad interna en la empresa y los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional.
- Fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, haciendo especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes.
- Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores y fomentar del diálogo permanente en el seno de la empresa.

Para intentar alcanzar dichos objetivos se recogen las siguientes **medidas**:

1. Creación de un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores pensado para los autónomos y las PYMES con menos de 50 trabajadores, que incluye una deducción de 3.000€ por la contratación de un primer trabajador menor de 30 años. Dicho trabajador podrá compatibilizar voluntariamente el nuevo sueldo con el 25% de la prestación por desempleo durante un año, y al empleador se le deducirá el 50% del total de paro que perciba el trabajador, también por un año.
2. Modificación del contrato para la formación y el aprendizaje por la cual los trabajadores de menos de 30 años tendrán derecho a 20 horas de formación al año pagadas por el empresario, en sintonía con la dualidad entre formación teórica y trabajo práctico que existe en Alemania.
3. Bonificaciones a la contratación indefinida en las cotizaciones a la Seguridad Social a los menores de 30 años, con hasta 3.600€ en total durante tres años; y a los parados de larga duración, con hasta 4.500€ en total durante tres años. En cualquier caso, y en consonancia con la reforma laboral de 2010, podrán ostentar

la cantidad máxima aquellas mujeres que trabajen en un sector en el que tengan poca representación.

4. Ampliación del límite de encadenamientos de los contratos temporales. A partir de esta reforma laboral los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses adquirirán la condición de trabajadores fijos.
5. Reducción de la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades en lugar de las 42 hasta entonces vigente.
6. La disminución persistente de ingresos durante tres trimestres consecutivos será motivo suficiente para recurrir al despido objetivo por causas económicas. Esta es una medida que se une a las ya adoptadas en 2010, mediante las cuales ya se podía despedir por causas económicas no solo cuando la empresa entraba en pérdidas, sino también cuando previera tenerlas. La indemnización se mantiene en 20 días por año de servicio.
7. Posibilidad de que el sector público invoque causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a la hora de extinguir contratos de trabajo para adelgazar aquellos organismos de las Administraciones Públicas insostenibles desde el punto de vista financiero.
8. Obligación de diseñar un plan de recolocación de trabajadores para aquellas empresas que despidan a más de 100 trabajadores.
9. Autorización a las ETT para que puedan operar como agencias de colocación y puedan colaborar con los Servicios Públicos de Empleo para la creación de más puestos de trabajo y puedan insertar a los trabajadores en el mercado de trabajo.
10. En cuanto a la negociación colectiva, la reforma laboral pone fin a la ultraactividad prórroga automática de convenios colectivos y establece un plazo de dos años para firmar un nuevo convenio, momento en el que dejará de estar vigente. Además, si no se alcanzase un acuerdo entre las partes se podría proceder a una solución extrajudicial de conflictos, esto es al arbitraje.
11. La negociación colectiva queda en segundo plano y los convenios de empresa pasan a tener prioridad sobre cualquier otro, por lo que las empresas con dificultades económicas pueden descolgarse del convenio de ámbito superior.
12. Para aumentar la flexibilidad interna se simplifican los trámites y se elimina la autorización administrativa previa para aquellas empresas que vayan a reducir la

jornada de trabajo o suspender el contrato en situaciones de disminución de la demanda (ERE). Además, el empresario se ahorrará el 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por estas medidas.

13. Limitación de las indemnizaciones de los directivos de entidades bancarias (en especial para aquellos que no la hayan gestionado correctamente, que no tendrán indemnización alguna) y de los directivos del sector público.
14. Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias.
15. Otra serie de medidas menores para luchar contra el absentismo laboral y la economía sumergida.

1.2. ITALIA

1.2.1. ESTRUCTURA DE LAS RELACIONES LABORALES

En Italia, las relaciones de trabajo se rigen fundamentalmente por el Statuto dei Lavoratori (Estatuto de los Trabajadores en castellano)⁴.

En cuanto a los **contratos** de trabajo, nos encontramos principalmente con dos: el contrato a tiempo determinado y el contrato a tiempo indefinido. Pero también existen otros tipos de contratos como el de aprendizaje, el contrato a tiempo parcial, o el contrato de solidaridad, que se utiliza cuando la empresa atraviesa por periodos críticos para mantener el empleo.

Además, hasta la reforma laboral de 2012 la cuantía que el empresario tenía que hacer efectiva al trabajador tras un **despido** era una de las más altas de Europa teniendo en cuenta el nivel de vida de cada país, si bien hay que matizar que no existe la prestación por desempleo. Así, el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores establecía que aquellas empresas que emplearan a más de 15 trabajadores tendrían que volver a contratar al trabajador cuyo despido hubiera sido declarado improcedente, además de tener que abonarle por daños y perjuicios una cantidad no inferior al salario de cinco meses. Es decir, no se podía despedir sin causa justificada a ningún trabajador porque la Justicia obligaba a readmitirle como si se tratase de un despido nulo, además de indemnizarle. Aunque esto, con la reforma laboral, ha cambiado como veremos posteriormente en la mención especial al citado artículo.

El número máximo de **horas trabajadas** no podrá sobrepasar las 40 semanales, salvo que el convenio colectivo mejore este número; ni tampoco podrán sobrepasarse las 8 horas diarias de trabajo efectivo, horas extraordinarias aparte. Precisamente la ley establece que se pueden hacer 8 horas extraordinarias más a la semana sin necesidad de ninguna autorización especial, aunque sí será necesario solicitarla si se pretende rebasar este límite, algo que no es habitual. Además, todos los trabajadores tienen derecho a descansar durante un día ininterrumpido a la semana como mínimo.

⁴ Ley 20 de mayo 1970, n.300. Reglamento sobre la protección de la libertad y la dignidad de los trabajadores, la libertad de asociación y las actividades sindicales en el lugar de trabajo y los reglamentos en materia de empleo.

En cuanto al periodo de **vacaciones** anuales retribuidas, la legislación italiana no es muy precisa a la hora de establecer un límite legal, ya que se remite en bloque a lo que establezcan los diferentes convenios colectivos, que suelen fijar al menos cuatro semanas de vacaciones. El único límite legal lo encontramos en la Convención de Vacaciones con Sueldo de la OIT de 1970 ratificado entre otros países por Italia y que recoge el derecho a disfrutar de tres semanas de vacaciones al año, como mínimo.

Como hemos visto en el caso de las vacaciones, se hace fundamental la **negociación colectiva** que regule mediante los distintos convenios colectivos todos aquellos aspectos que omite el Estatuto de los trabajadores. No obstante, cabe recalcar que son vinculantes únicamente para las partes que lo hayan suscrito y sus representados, incluyendo aquí no solo a los trabajadores y sindicatos, sino también al empresario y asociaciones empresariales. Así, si el empleador es miembro de la asociación empresarial que ha firmado el convenio, este cubriría también a sus trabajadores, fueran o no miembros del sindicato que ha suscrito el convenio.

El derecho a **huelga** también queda recogido en la Constitución italiana, a la vez que remite a la ley para regular sus límites. Esta ley fue elaborada en 1990 y modificada diez años más tarde para regular los servicios públicos esenciales y que recoge los distintos sectores que deben prestar servicios mínimos para un normal funcionamiento de los servicios básicos en base a unos criterios de proporcionalidad.

1.2.2. MENCIÓN ESPECIAL AL ARTÍCULO 18 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores hace referencia al despido individual en empresas con más de 15 trabajadores.

En Italia, los sindicatos han tenido un mayor peso a la hora de negociar con el Gobierno y con la patronal respecto a España, pues su poder de movilización también ha sido mucho mayor. Además, al contrario que en España, la legislación italiana es muy ambigua a la hora de establecer las causas por las cuales se produce un despido con causa justificada, por lo que en la mayoría de casos, la decisión la toma bajo criterios interpretativos el Juez. Esto provoca que el despido sea declarado improcedente en la mayoría de ocasiones. Cuando esto ocurre es cuando se aplica el artículo 18.

La base del mencionado artículo radica en la obligatoriedad para el empresario de readmitir al trabajador y de hacerle efectiva una indemnización por aquellos daños y perjuicios que le haya podido causar de como mínimo 5 mensualidades de salario. En definitiva, si estamos ante un despido que el Juez ha calificado como improcedente, el empresario tendrá que readmitir quiera o no al trabajador y solo este podrá renunciar voluntariamente a la readmisión y solicitar una indemnización equivalente a 15 mensualidades de salario.

Esta es una situación inédita respecto al resto de países aquí analizados y, pese a los intentos del Gobierno italiano de cambiarla, siempre se han encontrado con la oposición frontal de los sindicatos, quienes han defendido la permanencia intacta del citado artículo por las ventajas que este suponía para los trabajadores, si bien con el proyecto de ley de reforma del mercado laboral del 2014 el gobierno ha terminado por modificarlo como veremos posteriormente.

1.2.3. REFORMA LABORAL DE 2012⁵

Como consecuencia de la elevada tasa de desempleo, la baja tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo y un alto nivel de desempleo juvenil, se aprueba una reforma laboral para intentar atajar la situación. Los **objetivos** fundamentales de esta son cinco:

- Generar empleo, reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo mediante la redistribución de las formas de protección del empleo y reducir la flexibilidad de entrada al mercado laboral.
- Potenciar el contrato a tiempo indefinido como el principal contrato de trabajo, en detrimento de los contratos de duración determinada y en sintonía con el primer objetivo.
- Promover el contrato de aprendizaje como la principal forma de inserción laboral para los jóvenes.
- Aumentar la eficacia y el alcance de las medidas adoptadas en materia laboral y de Seguridad Social.
- Prevenir la evasión fiscal en la adopción de los esquemas contractuales.

⁵ Ley de 28 de junio de 2012, n.92/2012. Disposiciones sobre la reforma del mercado de trabajo en una perspectiva de crecimiento.

Las medidas adoptadas por el ejecutivo para alcanzar los mencionados objetivos fueron las siguientes:

1. Adopción de un sistema universal de subsidios de desempleo llamado ASPI (*Assicurazione Sociale per l'Impiego*, en español *Seguro Social para el Empleo*), que viene a sustituir a las prestaciones por desempleo tradicionales.
 - **Cobertura y requisitos de acceso.** Podrán acceder a este sistema los trabajadores desempleados con 52 semanas cotizadas en los dos años anteriores al inicio del periodo de desempleo. Los beneficiarios no solo podrán ser todos los ex empleados de empresas privadas no agrícolas, sino también los empleados públicos que hubieren estado trabajando con un contrato de duración determinada. En todo caso, la situación que ha dado origen a la situación de desempleo tendrá que ser involuntaria, quedando excluida la renuncia del trabajador y la resolución consensual del contrato entre empresario y trabajador. Además, deben de haber transcurrido al menos dos años del pago de la primera contribución por desempleo a la Seguridad Social.
 - **Duración.** Ha habido un periodo de transición entre 2013 y 2015.
 - Menores de 50 años: 8 meses (2013), 8 meses (2014), 10 meses (2015).
 - 50-55 años: 12 meses (2013), 12 meses (2014), 12 meses (2015).
 - Mayores de 55 años: 12 meses (2013), 14 meses (2014), 16 meses (2015).
 - **Cuantía.** La prestación es del 75% sobre el promedio de la base de cotización a la Seguridad Social de los dos últimos años. Si dicha cuantía fuera inferior a la establecida por Ley, se atendería al ISTAT, un indicador que se revaloriza anualmente y que en 2014 ascendió a 1.192,98€. Además, el importe de la prestación no podrá ser superior a un límite máximo determinado anualmente por ley. Por su parte, la cuota mensual se reduce un 15% a los 6 meses del inicio de la prestación y vuelve a verse reducida en un 15% al duodécimo mes.
2. Aumento del costo de los contratos de duración determinada por parte de los empleadores a través de la introducción de una tasa de contribución del 1.4% para los subsidios de desempleo que son destinados a financiar el ASPI.

3. Eliminación de la obligación de indicar causa cuando se firma un contrato de duración determinada que dura menos de 6 meses.
4. Eliminación del contrato de inserción.
5. Limitación del acceso al trabajo a tiempo parcial de tipo vertical, que es aquel por el cual los trabajadores no prestan sus servicios todos los días, sino determinados días, ya sea a la semana, al mes o al año. (El más común es el trabajo a tiempo parcial de tipo horizontal, que es aquel por el cual los trabajadores prestan sus servicios todos los días aunque con una jornada menor).
6. Supresión de incentivos legales y económicos para el contrato de trabajo basado en proyecto.
7. Restricción del uso de la pasantía (es la práctica profesional que realiza un estudiante para poner en práctica sus conocimientos y facultades para obtener experiencia) en pos del contrato de aprendizaje.
8. El contrato de aprendizaje es dotado de una mayor relevancia y se refuerza la idea de que esta modalidad contractual es la que posibilita el salto definitivo de los jóvenes al mercado laboral. Se establece una duración mínima de 6 meses, excepto si se trata de actividades temporales, y se introducen varios mecanismos de estabilización de este tipo de empleo.
9. Se establece un procedimiento obligatorio de acuerdo extrajudicial para los conflictos colectivos y, en caso de que en dicho procedimiento no se llegue a un acuerdo, el trabajador podría llevar el caso ante el Juez.
10. Posibilidad de que los trabajadores sean readmitidos si fueron despedidos por causa económica de "manifiesta inexistencia".

1.2.4. PROYECTO DE LEY DE REFORMA LABORAL DE 2014

El proyecto de ley de reforma del mercado laboral, también conocido como “*Jobs Act*” fue aprobado en el Senado el 9 de octubre y en la Cámara de Diputados el 25 de noviembre. Finalmente, el 3 diciembre el texto fue sometido a una tercera vista en el Senado en la cual fue ratificado y convertido en ley, si bien el texto aprobado definitivamente es una figura jurídica italiana conocida como *delega*, muy parecida al decreto legislativo presente en España que permite al Gobierno legislar mediante una serie de decretos delegados acerca de los temas incluidos en el texto votado. Así pues, el ejecutivo italiano tiene hasta el mes de junio de 2015 para publicar decretos en esta materia.

Los **objetivos** fundamentales que persigue son cuatro:

- Reducir el número de modalidades contractuales en el mercado de trabajo facilitando así la contratación, ya que hasta ahora rondaban los 40 tipos de contrato.
- Aumentar la protección social en línea con la reforma anterior, aprobando medidas de apoyo a la renta en caso de pérdida o suspensión del contrato de trabajo y también en los casos de reducción de jornada.
- Reducir la tasa de desempleo, especialmente en la población joven de menos de 25 años, pues ronda el 42%.
- Dar una mayor flexibilidad de salida con la modificación del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, suprimiendo así la obligación de reinserción laboral en caso de despido por causas económicas y reduciendo la cuantía de las indemnizaciones, las cuales pasarán a ser proporcionales a la antigüedad del trabajador.

En este caso, las medidas concretas se tienen que ir todavía aprobando poco a poco, aunque ya en marzo de 2015 fue aprobada la modificación del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores⁶ y establece que las empresas podrán extinguir la relación laboral por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas. Además, ya no tendrán que readmitir a los trabajadores cuyo despido haya sido calificado como improcedente y tan solo tendrán derecho a una indemnización, en línea con el resto de países analizados. Dicho Decreto Legislativo entró en vigor tres días después de su publicación y bajo la total oposición de los sindicatos.

⁶ Decreto Legislativo de 4 de marzo n° 23.

1.3. FRANCIA

1.3.1. ESTRUCTURA DE LAS RELACIONES LABORALES

En Francia, las relaciones de trabajo se rigen fundamentalmente por el Code du travail (Código de trabajo en castellano), que es un compendio de la mayor parte de leyes y reglamentos aplicables a la legislación laboral y que afecta principalmente a los empleados que prestan sus servicios bajo un contrato de trabajo en empresas privadas. Por su parte, los empleados públicos suelen estar sujetos a otras normas especiales, tal y como ocurre en España.

Francia es un país cuyo mercado laboral se ha caracterizado tradicionalmente por dotar de una gran protección a los trabajadores, especialmente en lo que incumbe a **despidos**. De hecho, el país francófono fue pionero en no admitir como causa de despido determinadas circunstancias discriminatorias, abusivas o que atentaran contra la libertad de expresión de los jornaleros, tales como la discapacidad, el embarazo, la maternidad, el accidente laboral, la participación en huelgas o manifestaciones o la pertenencia a un determinado partido político o sindicato. Posteriormente, este tipo de causas que impiden que un trabajador pueda ser despedido se irían extendiendo por el resto de países avanzados de la eurozona.

Además, tan solo existen dos tipos de despidos: los despidos por causas individuales, que son aquellos relacionados con el rendimiento (por ejemplo la incapacidad profesional o la inadaptación a las nuevas condiciones del puesto) y el comportamiento del trabajador (por ejemplo las faltas de asistencia reiteradas o la mala conducta); y los despidos económicos, que son aquellos justificados en los problemas económicos de la empresa o en los cambios tecnológicos y productivos que esta pueda haber introducido.

Otra característica reseñable de las relaciones laborales en Francia radica en que la duración legal de la **jornada** de trabajo es, salvo excepciones previstas por ley, de 35 horas semanales y la cantidad de horas máximas realizadas asciende a 10 diarias, 48 semanales o 44 horas de promedio en un periodo de 12 semanas. En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un periodo de descanso al día de, como mínimo, 11 horas y de un descanso semanal de 24 horas.

En cuanto a las **vacaciones** anuales, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de 30 días hábiles (que no naturales como en España) por cada curso de 12 meses de trabajo

efectivo, si bien es cierto que buena parte de los convenios colectivos suelen aportar mejoras en este sentido. Y, al hilo de los convenios colectivos, se hace necesario recalcar la importancia de la **negociación colectiva** entre la patronal y los sindicatos a la hora de elaborar un convenio colectivo, pues no solo mejoran significativamente los derechos de los trabajadores que contempla el Código de trabajo, sino que también son un elemento de cohesión a la hora de atajar un conflicto colectivo y cuyo objetivo pasa por evitar llegar a un punto muerto en la negociación y, de esta forma, evitar las huelgas. Así, hay convenios que fijan cláusulas de **huelga** que prevén un periodo necesario para conciliar o negociar durante varios días antes de que la huelga dé comienzo, al igual que otras cláusulas prevén que los huelguistas deban dar al empresario un preaviso de varios días antes de ejercer el derecho a huelga. Este tipo de cláusulas se suelen establecer en los convenios que afectan a los transportes públicos y, en cualquier caso, no podrán ser abusivas.

1.3.2. REFORMA LABORAL DE 2013

Después de que en 1984 se intentara reformar el mercado de trabajo sin éxito, Francia lo ha conseguido casi tres décadas después en medio de una grave crisis que, si bien ha sacudido a toda Europa, la intensidad ha sido mayor en determinados países como Grecia, Italia, España o Francia, por lo que la coyuntura socioeconómica ha obligado a estos a llevar a cabo reformas estructurales y más profundas que en otros países.

Esta reforma laboral es fruto del acuerdo entre el Movimiento de Empresas de Francia y tres de los sindicatos mayoritarios: CFDT, CFTC y CFE-CG, si bien CGT que es el sindicato más representativo y Fuerza Obrera no suscribieron dicho acuerdo.

Los **objetivos** fundamentales que persigue dicha reforma son cuatro:

- Reducir la tasa de desempleo y estimular las contrataciones indefinidas en el tiempo.
- Dotar de una mayor “*flexiseguridad*” a las relaciones laborales, flexibilizando las reglas del mercado de trabajo para poder reducir los salarios y la jornada para que las empresas puedan mantener en plantilla al máximo número de trabajadores posible.
- Fomentar la movilidad interna en la empresa como medida alternativa a la extinción de puestos de trabajo.
- Simplificar los procesos de despido.

Las **medidas** adoptadas para la consecución de dichos objetivos son las siguientes:

1. Bonificaciones para la contratación de colectivos vulnerables o con dificultad de acceso al mercado de trabajo. Entre estos colectivos están los jóvenes de entre 16 y 25 años, los mayores de 50 años y las personas discapacitadas. Dichas ayudas se encuentran entre el 35% y el 45% del salario bruto del empleado, según el caso y las horas establecidas en el contrato.
2. Mayor penalización a los contratos de duración determinada, por lo que las empresas que opten por utilizar esta modalidad contractual tendrán que abonar unas tasas más elevadas en lo que concierne a cotizaciones por desempleo. La contribución empresarial aumentará según la duración del CDD (contrato de duración determinada) del 4%:
 - Al 7% para contratos de menos de un mes.
 - Al 5,5% para contratos de entre uno y tres meses.
 - Al 4,5% para contratos de más de tres meses.
3. Posibilidad de que empresas con graves dificultades económicas puedan reducir tanto el salario como la jornada de trabajo durante un periodo máximo de dos años, a cambio de que firmen un compromiso por el cual no haya despidos. Para ello, será imprescindible que la mitad más uno del personal acepte o suscriba el acuerdo y, en caso de no hacerlo, se enfrentarían a un despido económico.
4. Se simplifican y aceleran los procesos judiciales derivados de un despido improcedente, pudiendo la empresa indemnizar al trabajador antes de que se inicie el proceso de acuerdo a la antigüedad del trabajador.
5. Reducción de competencias de la jurisdicción social a la hora de resolver los expedientes de regulación de empleo. A partir de la reforma, las empresas que deseen aprobar un plan de ajuste en su plantilla deberán alcanzar un acuerdo mayoritario y este tendrá que ser aprobado por la Administración. En caso de que la empresa pretenda realizar un despido colectivo, estará obligada a tener en cuenta la competencia profesional de todos y cada uno de los trabajadores.
6. Para fomentar la movilidad interna en la empresa, se puede obligar a los trabajadores a cambiar de lugar o de puesto de trabajo y, en caso de rechazar las nuevas condiciones, podrían ser despedidos por causas individuales y tendrían derecho a recibir ayudas para reciclarse en lo que a formación se refiere.

7. Los contratos de trabajo a tiempo parcial deberán ser, como mínimo, de 24 horas semanales, excepto si son menores de 26 años, les contrata un autónomo o el trabajador está pluriempleado. Además, si un tercio del total de trabajadores de la empresa están bajo un contrato a tiempo parcial, deberán pactarse determinadas condiciones.
8. Ampliación de la cobertura de los seguros sanitarios complementarios, algo que hasta la reforma solo ofrecían algunas empresas en casos muy concretos. A partir de 2016, las empresas tendrán que concertar dicho servicio con las mutuas o con un seguro médico privado para ofrecer a sus trabajadores una cobertura colectiva y complementaria de sus gastos sanitarios, debiendo abonar empresario y trabajadores a partes iguales la cuota.
9. Conservación del derecho a percibir la prestación por desempleo para aquellos trabajadores que sean contratados antes de agotar la prestación. Esta medida persigue el objetivo de que la población desempleada mantenga la búsqueda activa de empleo sin temor a perder el subsidio.
10. Creación de una cuenta personal para la formación de todos los trabajadores asalariados desde que entran al mercado laboral en la cual quede constancia oficial de los estudios cursados y las horas invertidas.
11. Se crea el derecho a la movilidad voluntaria asegurada, cuyo equivalente en España sería la excedencia voluntaria, la cual lleva aparejada la reserva del puesto de trabajo.
12. A partir de 2016, las grandes empresas cuya plantilla supere los 5.000 empleados en territorio nacional o que, teniendo su sede social en Francia, dispongan de 10.000 empleados alrededor del mundo tendrán que designar a dos trabajadores no accionistas para ocupar dos asientos en el consejo de administración, disponiendo de la misma capacidad de decisión que el resto.
13. Otra serie de medidas menores destinadas a fomentar la transparencia empresarial, como por ejemplo la elaboración de una base de datos que recoja todas las decisiones estratégicas de la empresa de una forma pedagógica y de fácil comprensión y otorgando acceso a esta a los representantes de los trabajadores.

1.4. ALEMANIA

1.4.1. ESTRUCTURA DE LAS RELACIONES LABORALES

El modelo de relaciones laborales de Alemania parece haber sido un claro modelo que copiar o extrapolar al resto de países, pues buena parte de las reformas estructurales que han hecho países europeos como los analizados anteriormente entre 2008 y 2014 ya las hizo Alemania durante la década de los 90, después del proceso de reunificación.

En definitiva, podemos decir que en el escenario europeo fue Alemania la precursora de lo que hoy en día parecen buscar el resto de países en las relaciones de trabajo: la flexibilidad. Y cuando hablamos de flexibilidad nos referimos a la reducción o moderación de los salarios, al aumento de los contratos a tiempo parcial y en menor medida de los contratos temporales, a facilitar tanto la entrada como la salida de trabajadores en las empresas y, en general, a la supresión de cualquier tipo de rigidez que ostente el mercado de trabajo. Esto, unido con otra serie de reformas, ha provocado un notable aumento de la tasa de ocupación y un importante descenso en la tasa de desempleo como veremos más adelante, aunque también ha comportado que la misma cantidad de trabajo se reparta para más personas, tal y como refleja el volumen total de horas trabajadas (en el año 2000 fue de 48.866 millones y en el 2010 de 48.319 millones)⁷. Además, también hay indicios que nos llevan a pensar que ha aumentado la precariedad laboral (también llamadas relaciones laborales atípicas) hasta el año 2012, mediante el uso extendido de los *minijobs*, el aumento de la temporalidad en el empleo (el 22% de los trabajadores en 2012 estaban bajo un contrato de duración determinada)⁸ o el incremento del número de trabajadores cuyos ingresos no superan los 980€ al mes (se ha pasado del 15,2% en 2007 al 16,1% en 2011)⁹. Eso sí, los datos a partir de 2013 muestran un cambio de tendencia respecto al empleo a jornada completa e indefinido, que sube en detrimento del empleo a jornada parcial y los *minijobs* (en 2013 la cifra de este tipo de trabajadores descendió en 85.000)¹⁰.

En cuanto a la **normativa** básica aplicable, es menester recalcar que en Alemania no existe un Estatuto de los Trabajadores como tal que recoja los derechos del trabajador, las condiciones laborales mínimas o la regulación sobre la representación colectiva. Sin

⁷ Fuente: IAB, 2011.

⁸ Fuente: DESTATIS, 2013

⁹ Fuente: DESTATIS, 2013.

¹⁰ Fuente: DESTATIS, 2014.

embargo, encontramos otras muchas leyes que protegen a los trabajadores en distintas áreas, e incluso “*el Código Civil de 1900 contiene todavía algunas disposiciones de derecho laboral importantes, como las relativas al traspaso de la empresa, a los plazos de despido y al certificado de trabajo, entre otras cosas*”¹¹ y serían destacables leyes como la *Ley de la Protección contra el Despido*, la *Ley del Tiempo de Trabajo*, la *Ley Federal de Vacaciones Pagadas* o la *Ley de Trabajo a Tiempo Parcial*.

El **contrato** de trabajo se celebra por regla general por un periodo indefinido, aunque también cabe la posibilidad celebrarlo por tiempo determinado. Así mismo, Alemania dispone de otra serie de contratos especiales como el de trabajo a tiempo parcial, el de trabajo a domicilio o el de formación profesional, y aunque hay diversas modalidades contractuales a la hora de contratar no podemos decir que sean, ni mucho menos, excesivas.

Respecto a los **despidos**, se pueden clasificar en justificados o injustificados. En el primer caso, si la empresa acredita la concurrencia de la causa alegada y cumple con los requisitos de forma, no tendrá la obligación de hacerle efectiva una indemnización al trabajador. En el segundo caso, empresario y trabajador tendrán que llegar a un acuerdo sobre la cuantía de la indemnización que oscila en 15 días por año trabajado y, si el trabajador no acepta el trato y un Juez declara el despido injustificado, la empresa deberá readmitir al trabajador y abonarle los salarios de tramitación. Tendrán derecho a percibir la prestación por desempleo aquellos trabajadores que hayan cotizado un mínimo de 360 días en los dos años anteriores a la situación de desempleo, su cuantía estará en torno al 60% del salario neto y su duración se prolongará según el tiempo cotizado.

La **jornada** máxima de trabajo está regulada fundamentalmente por la *Ley sobre las Horas de Trabajo* y dispone que será de 48 horas semanales u 8 diarias salvo algunos casos excepcionales, un límite que se podrá mejorar en todo caso por convenio colectivo. Las horas ordinarias de trabajo podrán extenderse hasta las 10 al día, siempre y cuando la media de los seis meses siguientes sea de 8 horas y no se trate de una trabajadora gestante o lactante ni de un menor de edad en proceso de formación. En cualquier caso, la ley garantiza un periodo de descanso ininterrumpido entre jornada y jornada de al menos 11 horas y establece el domingo como día de descanso.

¹¹ Zachert, U. (2007). La estructura de las Relaciones Laborales en Alemania. *Universidad da Coruña*.

Las **vacaciones** remuneradas quedan reguladas en la *Ley Federal de Vacaciones Pagadas* y establece 24 días hábiles por año, esto es, sin contar los domingos y festivos. No obstante, es muy habitual que se amplíe este periodo por convenio colectivo a entre 4 y 6 semanas.

Alemania también ha ido más lejos en lo que a **negociación colectiva** se refiere si lo comparamos con países como España o Francia, pues las relaciones de trabajo están todavía más reguladas por los convenios colectivos que por las normas estatales y suelen ejercer una triple función: la función protectora para establecer unas normas laborales mínimas, la función de racionalización para ordenar y uniformar el trabajo y la función pacificadora, encargada de evitar los conflictos laborales que tengan lugar sobre un convenio colectivo en vigor. Además, el convenio será de aplicación tanto para los afiliados al sindicato o sindicatos que lo hayan suscrito, como para los integrantes de las asociaciones empresariales que lo hayan firmado.

Respecto al derecho a **huelga** hay que decir que a pesar de que está reconocido, no hay una ley de huelgas como tal que lo regule, por lo que habrá que acudir a la jurisprudencia que haya sentado el Tribunal Laboral Federal, principalmente. El poder de convocatoria lo tienen exclusivamente los sindicatos y suele ser una medida de presión ejercida como último recurso y que, al igual que en Francia, antes hay que pasar por un proceso de mediación o arbitraje entre las partes. Ahora bien, además de los límites que hemos visto en países anteriores respecto a servicios mínimos y urgentes, en Alemania habría que añadir un límite más: la imposibilidad de convocar una huelga cuando esta vaya contra un convenio colectivo aún en vigor.

1.4.2. AGENDA 2010

Al contrario que en los países analizados anteriormente, durante el periodo de referencia (2008-2014) no se han hecho grandes reformas laborales en Alemania porque ya se pusieron en marcha tiempo atrás con un ambicioso conjunto de reformas laborales y sociales llamado ‘Agenda 2010’, dividido en cuatro fases y que pasamos a analizar a continuación para poder entender mejor la situación actual del mercado de trabajo.

En la década de los noventa, Alemania era un país en el que la tasa de crecimiento económico no se correspondía con la tendencia alcista de otros países europeos y su PIB

cayó del 22,5% en 1993 al 19,5% en 2003¹². También fue considerado un país con altos costes laborales y sociales y se pusieron como causa de la aprobación de la 'Agenda 2010' las rigideces que ostentaba este mercado laboral.

La primera y segunda fase (Hartz I y Hartz II) comenzaron a llevarse a término a principios del año 2003 con el objetivo de mejorar el proceso de intermediación laboral y de incrementar los incentivos a la hora de iniciar una actividad laboral, facilitando una serie de instrumentos y herramientas que dinamizaran el mercado laboral. La primera fase impulsó la creación de agencias de servicios de empleo, estando enfocadas a gestionar los empleos temporales subvencionados para los desempleados, así que podríamos decir que también se fomentó la dualidad del mercado de trabajo. La segunda fase fomentó el autoempleo de las personas desempleadas que crearan una empresa propia mediante ayudas económicas y bonificaciones fiscales, se crearon nuevos tipos de contratos como los *minijobs* con salarios inferiores a los 450€ carentes de contribuciones sociales para el trabajador y más bajas que bajo otro tipo de contrato para el empresario y con una jornada máxima semanal de 15 horas. También se incrementó el número de oficinas de empleo.

La tercera fase (Hartz III) tuvo el único objetivo de mejorar la atención al cliente de los Servicios Públicos de Empleo, agilizando los trámites y transformándolos en *job-centers* o centros de empleo.

La cuarta fase (Hartz IV) fue quizás la de mayor calado social, pues vino a reestructurar el sistema de prestaciones por desempleo con el objetivo de reducir el desempleo de larga duración, entre otras cosas reduciendo el periodo máximo de percepción de 15 a 12 meses y estableciendo condiciones a la hora de conservar dicha prestación. Además, fusionó dicho sistema con las ayudas y prestaciones sociales no contributivas.

También cabría destacar otra serie de **medidas** que se fueron adoptando a medida que las reformas Hartz iban poniéndose en marcha:

1. Introducción de la tan mencionada "*flexiseguridad*" que permitía negociar una amplia gama de medidas de flexibilidad interna, tales como la reducción de la jornada laboral y de los salarios en caso de que la actividad productiva disminuyera o la empresa atravesara por dificultades económicas para, de esta forma, frenar en la medida de lo posible los despidos.

¹² Fuente: FMI

2. Puesta a disposición de las empresas de una serie de ventajas fiscales como una bajada del Impuesto de Sociedades del 25% al 19%.
3. Supresión de alrededor de 300 normas administrativas consideradas como prescindibles que burocratizaran en exceso la creación de nuevas empresas.
4. Fomento de la formación profesional dual con la creación de nuevos planes de formación pensados especialmente para que los jóvenes de menos de 25 años pudieran compatibilizar el aprendizaje teórico con la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en empresas de manera retribuida.

Volviendo a la actualidad, en Alemania no se han hecho grandes reformas laborales en los últimos años como ya he mencionado anteriormente, aunque sí merece la pena enumerar tres de las **medidas** más importantes que se han adoptado:

1. Introducción por primera vez de un Salario Mínimo Interprofesional de 8,5€ la hora, lo que se traduciría en 1.473€ al mes.
2. Reducción de la duración máxima de los contratos temporales de 24 meses a 18 con el fin de promover el empleo estable.
3. Restricción del despido justificado o procedente a tres causas: la incapacidad del trabajador para desempeñar su labor ya sea por enfermedad u otro motivo, el comportamiento inapropiado del trabajador (siempre que le haya advertido anteriormente el empresario de la necesidad de que lo modifique) y por causas económicas, teniendo en cuenta la antigüedad y las cargas familiares de los empleados en este último caso. Todas las demás causas convertirán al despido en injustificado o improcedente.

2. IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES SOBRE EL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA

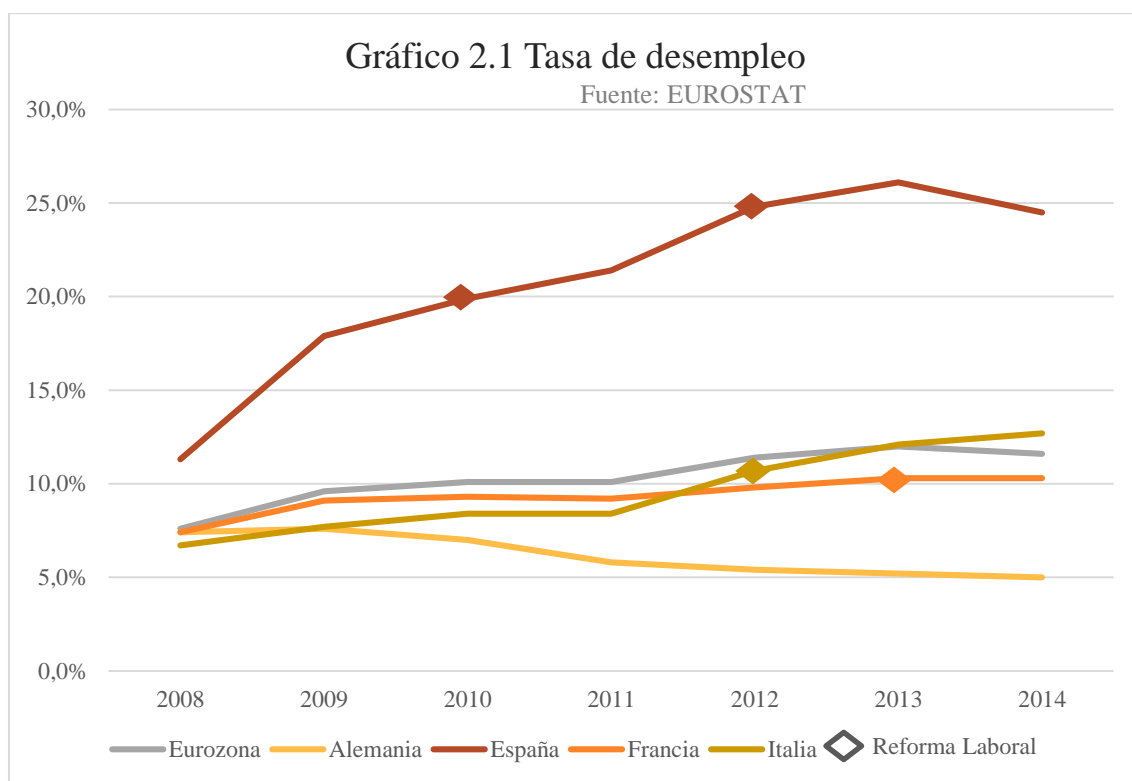
Con el fin de comprobar el impacto que las reformas laborales han tenido sobre las relaciones y el mercado de trabajo, hemos analizado varios indicadores para observar si se han cumplido los objetivos que perseguían.

Los datos consultados proceden de fuentes externas oficiales y recogen diversos aspectos y características de la población de los cuatro países que más contribuyen al PIB de la eurozona: Alemania, Francia, Italia y España. Estos valores se compararán con la media de los dieciocho Estados que han formado parte de la eurozona hasta 2014 y el periodo de referencia será el de la crisis económica, desde 2008 hasta 2014.

Los indicadores que analizaremos a continuación son seis: la tasa de desempleo, la tasa de desempleo de larga duración, los empleos temporales como porcentaje del total, los trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial, el salario medio anual y el salario mínimo mensual.

2.1. TASA DE DESEMPLEO

En todas y cada una de las reformas laborales analizadas anteriormente había un objetivo básico común: crear empleo. Para averiguar si se ha cumplido este objetivo resulta primordial atender a la tasa de desempleo, pues representa a las personas desempleadas como porcentaje del total de la población activa y se incluyen las personas de entre 15 y 74 años que cumplan con los requisitos de estar sin trabajo en la semana de referencia, estar disponibles para trabajar en las siguientes dos semanas a la semana de referencia y haber mantenido la búsqueda activa de empleo durante las cuatro semanas anteriores a la de referencia.



Como se aprecia en el *Gráfico 2.1*, a excepción de Alemania, la tendencia de la tasa de desempleo ha sido alcista en todos los países analizados y así lo refleja también la media de la eurozona, en la que en 2008 se situaba en el 7,6% y en 2014 alcanzó el 11,6%, teniendo su pico en el 2013 llegando al 12%. Por lo tanto, podemos decir que la tasa de desempleo creció en la zona euro desde el 2008 hasta el 2013 y que el último año de referencia (el 2014) comenzó a bajar. Pero vamos a analizar los datos país por país.

Alemania es el único país analizado en el que la tasa de desempleo baja del 7,4% en 2008 al 5% en 2014 y ahora mismo roza el pleno empleo. Además, se da la circunstancia de que también es el único país en el que vemos que no se ha aprobado ninguna reforma laboral de gran calado durante este periodo, por lo que lo más cercano que habría sería el conjunto de reformas que se hicieron entre 2003 y 2005 en la llamada 'Agenda 2010'. En cualquier caso, es un dato que contrasta con la media de la eurozona, que es 6,6% puntos más alta según los últimos datos de que disponemos.

En el extremo opuesto nos encontramos a España, el país con mayor tasa de desempleo con diferencia de toda la zona euro, tan solo por detrás de Grecia. Nuestro país pasó del 11,3% en 2008 al 24,5% en 2014, más de 13 puntos por encima y alcanzó su nivel máximo en 2013 con un 26,1% de tasa de desempleo. Así pues, podemos decir que la

reforma laboral de 2010 no logró alcanzar el objetivo de generar empleo o de tener “*flexiseguridad*” en las relaciones laborales, pues la tendencia al alza además se aceleró. Por su parte, tras la reforma de 2012 la tasa de desempleo continuó en aumento hasta el 2013 y ya en 2014 se aprecia un leve descenso, así que parece haber surtido efectos positivos en este aspecto, si bien habrá que esperar a tener más datos y a atender a otra serie de factores externos como puedan ser el crecimiento del PIB¹³. Sin embargo, la situación actual continúa estando muy lejos de alcanzar el pleno empleo, que en España se sitúa con una tasa de desempleo en torno al 8%.

Francia destaca por el ligero incremento en su tasa de desempleo que hace de esta una de las más estables en comparación con otros países, pasando del 7,4% en 2008 al 10,3% en 2014, apenas tres puntos por encima. A pesar de esto, el país francófono aprobó una reforma laboral en 2013 que, de momento, no ha conseguido el objetivo de disminuir la tasa de desempleo, aunque sí ha frenado la tendencia levemente al alza y la ha estabilizado manteniendo los mismos puntos porcentuales que el año de su aprobación.

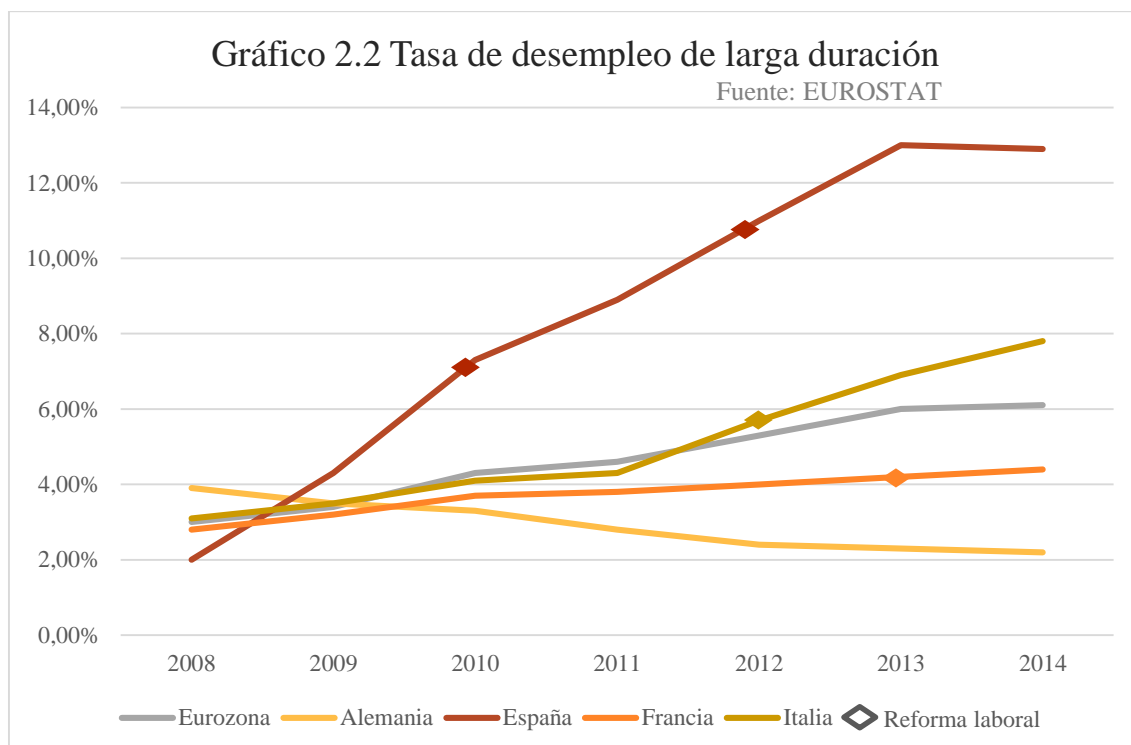
En Italia, la tendencia hasta el año 2011 era prácticamente idéntica a la de la zona euro, pero a partir de este año se acelera la destrucción de empleo y ni tan siquiera la reforma laboral aprobada en 2012 ha frenado esta tendencia en absoluto, pues entre 2011 y 2014 la tasa de desempleo se ha incrementado en casi cuatro puntos y medio y, al contrario de lo que vemos en el resto de países analizados, en Italia no se ha logrado reducir ni estabilizar y por ello a fecha de hoy (cuando la tasa de desempleo ha crecido seis puntos desde 2008 hasta alcanzar el 12,7% en 2014) se trabaja en una nueva reforma laboral que lo haga.

2.2. TASA DE DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

La tasa de desempleo de larga duración comprende a las personas de entre 15 y 74 años como porcentaje de la población activa de la misma edad que no viven en el hogar familiar, estarían preparados para trabajar en las siguientes dos semanas, han buscado de forma activa empleo en las últimas cuatro semanas y además, llevan 12 meses o más sin empleo desde que terminaron en el anterior puesto de trabajo. Además, esta es una de las formas de desempleo que más preocupan a los países, pues es un indicador de que el

¹³ Ver *Gráfico 2.1.1* del anexo.

desempleo no es algo temporal o estacional en el mercado de trabajo, sino más bien estructural.



En la Eurozona, de 2008 a 2014 se ha duplicado la tasa de desempleo de larga duración, tal y como se aprecia en el *Gráfico 2.2*, pasando del 3% al 6,1%. Aunque del gráfico también se desprende que a partir de 2013 se estabiliza la tendencia al alza, aunque de momento no baja como hemos visto que pasaba con la tasa de desempleo anteriormente analizada.

Alemania vuelve a ser la excepción a la regla general y, sin la necesidad de aprobar nuevas reformas del mercado de trabajo desde que entró en marcha la 'Agenda 2010', la tendencia ha sido a la baja en todo el periodo temporal observado, pasando del 3,9% al 2,2% frente a la media de la eurozona que se sitúa cuatro puntos por encima. Se observa, eso sí, una moderación en la tendencia desde el 2012. Así pues, esto indica que los Servicios Públicos de Empleo funcionan de forma eficiente y que los efectos de la 'Agenda 2010' aún parecen perdurar en el tiempo.

El caso español es bien distinto, pues de nuevo vuelve a ser el país que mayor tasa registra de los aquí examinados, duplicando en algo más a la media de la eurozona a pesar de las dos reformas laborales elaboradas en el periodo de referencia. Hasta el 2010, la tasa de desempleo de larga duración pasó del 2% en 2008 (la más baja de

todas) al 7,3% dos años más tarde (la más alta de todas), al 11% en 2012 y casi al 13% en 2014. A pesar de esto, el 2014 denota un cambio en la tendencia, pues la tendencia al alza se frena y se estabilizan los valores como se aprecia en el gráfico. De nuevo, habrá que esperar al menos un año más para ver si los valores comienzan a descender hacia niveles anteriores.

En Francia la tasa de desempleo de larga duración se ha incrementado ligeramente desde el 2008, aunque de forma moderada y por debajo de la media. De un 2,8% en 2008 ha pasado a un 4,4% en 2014 y, de momento, la reforma laboral aprobada en 2013 no parece haber provocado un cambio en la tendencia de este indicador, aunque entendemos que tiene que pasar al menos un año o dos más para poder empezar a medir su efectividad y valorar sus efectos.

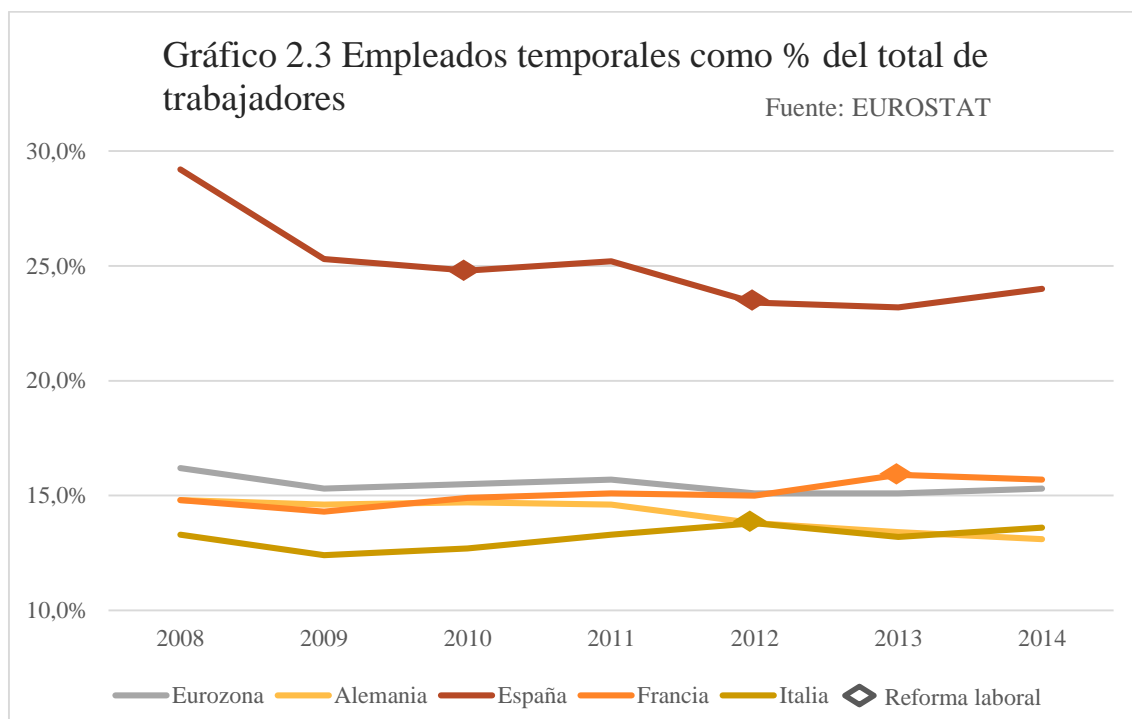
Y en Italia podría decirse que este indicador ha resultado propenso al alza desde 2008 hasta 2014, si bien podría decirse que de manera más acusada a partir de 2011, ya que entre 2008 y 2011 subió 1,2 puntos y entre 2011 y 2014 subió 3,2 puntos porcentuales, acelerándose así la tendencia. Además, la reforma laboral de 2012 no parece haber frenado esta tendencia por tanto en cuanto en el último año de referencia no se modera o estabiliza este crecimiento como sí ha sucedido en su homólogo español, por lo que es previsible que la reforma laboral que a día de hoy se está poniendo en marcha intente atajar de manera paulatina, entre otras, esta situación.

2.3. EMPLEOS TEMPORALES COMO PORCENTAJE DEL TOTAL

Como ha quedado patente a la hora de diseñar los objetivos de las distintas reformas laborales, los países no solo tienen el objetivo de crear empleo a toda costa, sino que lo quieren hacer reduciendo la dualidad en el mercado de trabajo y en condiciones menos precarias, de manera que este sea estable e indefinido en la medida de lo posible. Para ello, vamos a ver la evolución temporal de los trabajadores temporales de entre 15 y 64 años como porcentaje del número total de trabajadores.

En general, los datos reflejados en el *Gráfico 2.3* que hay a continuación muestran como durante todo el periodo el porcentaje de empleados temporales se ha mantenido constante rondando el 15%, una cifra que no parece excesiva después de la crisis

económica tan profunda en la que Europa se ha visto sumida y donde se ha destruido una cifra considerable de puestos de trabajo.



Una vez más, Alemania vuelve a ser el único país en el que desde 2008 han ido descendiendo el número de empleados temporales respecto al total, y lo ha hecho en casi un 2% sin ninguna reforma laboral entre medias. En 2014 se situó en el 13,6%, casi dos puntos por debajo de la zona euro.

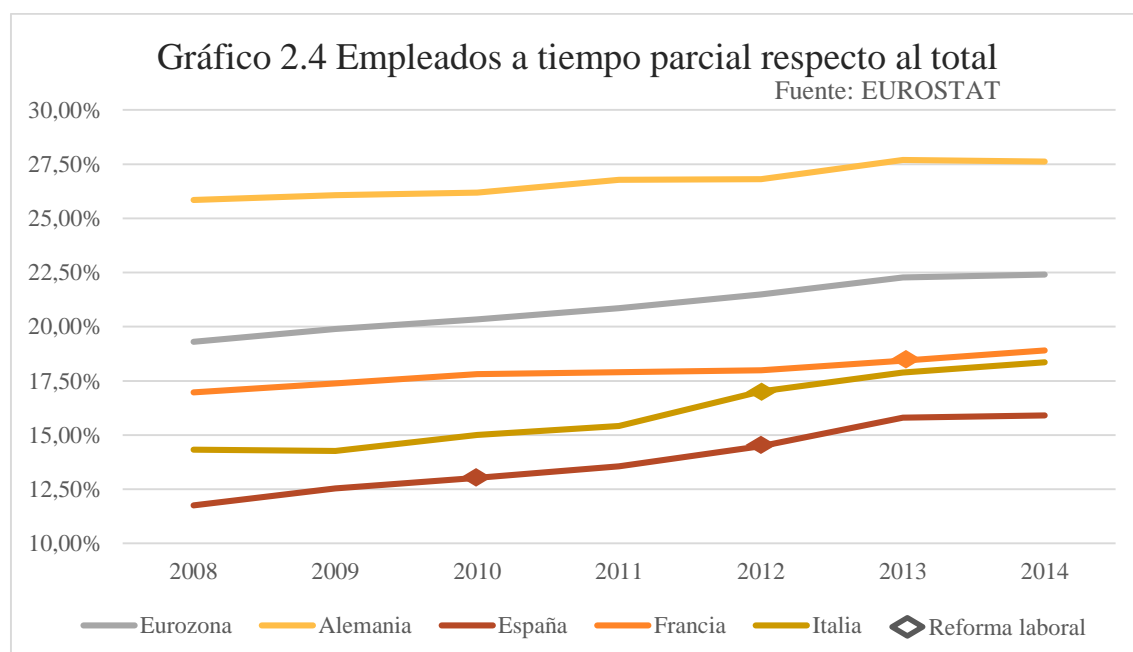
En el caso de España, también volvemos a ser el país con los datos más altos si bien aquí sí se ha reducido de forma un poco más notoria la diferencia con respecto a la media de la zona euro, ya que hemos pasado de tener un 29,2% de trabajadores temporales como porcentaje del total en 2008 al 24%, si bien entre 2013 y 2014 ha cambiado la tendencia a la baja y se ha incrementado en casi un punto. Por lo tanto, habrá que esperar para ver si ha sido algo excepcional o va a volver a incrementarse, algo que iría en contra del objetivo de crear empleo estable y de calidad que marcó la última reforma laboral.

En Francia vemos como se ha ido incrementando moderadamente este porcentaje especialmente entre 2012 y 2013, pero ni tan siquiera ha llegado al 1%. Además, desde la aprobación de la reforma laboral parece estar descendiendo y alcanzando el objetivo de estimular las contrataciones indefinidas en el tiempo. De momento, en 2014 se ha situado en el 15,7%, algo por encima de la media de la eurozona.

Italia es, de los países analizados, el que más bajo ha mantenido el porcentaje de trabajadores temporales respecto al total, pues en 2009 se situaba en el 12,4%, tres puntos por debajo de la eurozona. No obstante, a fecha de 2014 ha aumentado hasta el 13,6%, nada notoriamente superior. Esto se puede deber a que, como hemos visto en el bloque anterior, el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores ponía muy difícil la extinción de un contrato de trabajo indefinido en las empresas que ocuparan a más de diez trabajadores a la vez que la reforma laboral aprobada en 2012 penalizaba el utilizar contratos temporales a la hora de hacer efectivas las cuotas a la Seguridad Social. Ahora bien, tras la modificación del mencionado artículo en la reforma laboral que aún está en marcha, es de prever que se incremente la cantidad de trabajadores temporales.

2.4. PERSONAS EMPLEADAS A TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO PARCIAL

También es muy importante poder diferenciar el tipo de jornada bajo la cual los trabajadores prestan sus servicios o fuerza de trabajo. En el siguiente gráfico podemos ver la evolución del porcentaje de empleados a tiempo parcial respecto al número total de trabajadores y en el cual podemos apreciar a simple vista que en la eurozona van en aumento año tras año después de que en todos los países analizados se haya fomentado la movilidad interna como alternativa al despido y con el consiguiente descenso de la jornada efectiva de trabajo en muchas de las relaciones laborales.



Como se aprecia en el *Gráfico 2.4*, de todos los países analizados, Alemania es el que más trabajadores a tiempo parcial tiene hablando en términos porcentuales respecto al total, ya que en los últimos dos años ha rondado el 28%, creciendo en dos puntos desde 2008. Además, destaca como a la vez que la cantidad de trabajadores se ha incrementado, también se ha incrementado el uso de los contrato a tiempo parcial¹⁴. En definitiva, se ha creado empleo pero la calidad de este no ha sido todo lo buena que cabría esperar para un país, pues casi todo ha sido a jornada parcial. Tendremos que comprobar en el siguiente gran bloque si la población joven tiene algo que ver con este incremento en los contratos a tiempo parcial y si el sistema de formación dual influye en estos datos.

En España la tendencia ha sido ligeramente alcista, pues se ha pasado de un 12% de empleados a jornada parcial a casi un 16% en 2014, si bien es el país que contrasta por ser el que menos tiene en términos porcentuales. Además, este crecimiento parece haberse estabilizado en 2014, después de que en 2012 se aprobara la reforma laboral que precisamente tenía como objetivo generar empleo de mayor calidad. De nuevo, habrá que atender a otra serie de posibles factores externos que hayan podido influir en estos datos y hacer un seguimiento en su evolución durante los próximos años. También es menester hacer mención a los grupos de edad y sexo donde más se concentra este tipo de empleo según los últimos datos reflejados y detallados en el *Gráfico 2.4.2* adjunto en el anexo en el cual se observa que la población joven y la que está en edad de jubilarse, además de las mujeres, están a la cabeza en la utilización de la jornada parcial. Queda patente por tanto que aún queda mucho trabajo por hacer en materia de igualdad en este aspecto, tal y como recoge uno de los objetivos de la reforma laboral de 2012.

Francia por su parte es un país donde no ha variado apenas el porcentaje de trabajadores a jornada parcial, pues entre 2008 y 2014 tan solo ha subido en dos puntos hasta rondar el 19%. Además, es el país analizado que, aun por debajo, más cerca está de la media de la zona euro. De momento la reforma laboral de 2013 se puede decir que ni ha acelerado la tendencia al alza ni la ha frenado, así que habrá que darle un plazo de tiempo más extenso para poder determinar, junto a otros factores externos, sus efectos¹⁵.

En Italia, si bien ha crecido en cuatro puntos el porcentaje de trabajadores a jornada parcial (casi lo mismo que en España), la tendencia al alza parece no frenarse y seguir

¹⁴ Ver *Gráfico 2.4.1* del anexo.

¹⁵ Ver *Gráfico 2.4.3* del anexo.

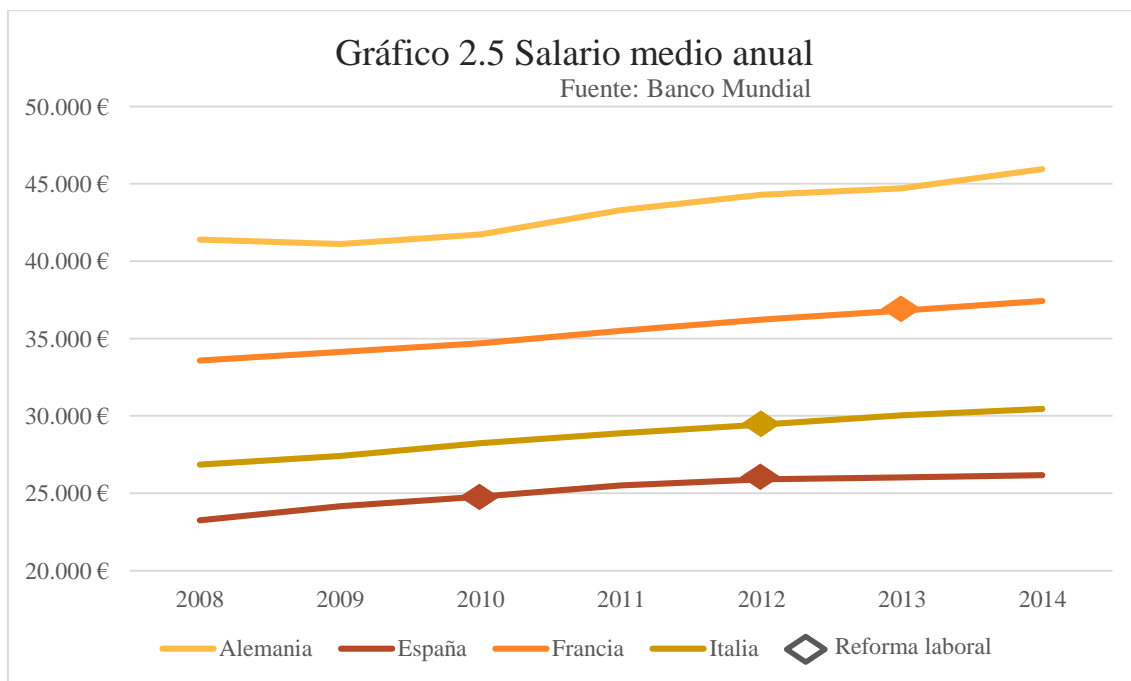
así desde 2012, año en que se aprobó una reforma laboral. En 2014, este porcentaje se ha situado en el 18,36%, solo por encima de España, pero de continuar así es previsible que un año después supere también a Francia. Sin embargo, como hemos visto a la hora de marcar objetivos, parece que la “*flexiseguridad*” hace primar el mantenimiento del empleo frente a la reducción de jornada, al igual que lo que se intenta es reducir los contratos temporales en favor de los indefinidos. Pero no parece ser un objetivo fundamental el acabar con el empleo a tiempo parcial en pos del empleo a tiempo completo ni tan siquiera en la reforma que se está poniendo en marcha a día de hoy en Italia, por lo que sería previsible que el empleo a tiempo parcial continúe al alza¹⁶.

2.5. SALARIO MEDIO ANUAL

Según el INE, “el salario medio se refiere al salario bruto medio anual de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en centros de cotización y que hayan estado de alta en la Seguridad Social durante más de dos meses durante el año. Incluye el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie. Se computan los devengos brutos, es decir, retribuciones antes de las deducciones de las aportaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas”. Para ver la evolución del salario medio primero hay que tener en cuenta que, a pesar de haber pocos trabajadores con salarios muy elevados, influyen de manera muy significativa en el salario medio y también es necesario no perder de vista el nivel de vida de cada país.

Como vemos en el *Gráfico 2.5* que hay a continuación, podemos observar como Alemania es el país con un salario medio más alto de todos los analizados y que ha ido creciendo desde 2009 desde los 41.000€ anuales hasta casi los 46.000€ en 2014. A una distancia considerable se sitúa Francia, país que ha aumentado este indicador en 3.800€ entre 2008 y 2014 hasta alcanzar los 37.400€. Por otra parte está Italia, país que ha aumentado esta cifra en 3.600€ hasta situarse en torno a los 30.500€ anuales. Y en último lugar está España, donde el salario medio se ha incrementado en 2.900€ en los últimos siete años hasta alcanzar los 26.100€.

¹⁶ Ver *Gráfico 2.4.4* del anexo.

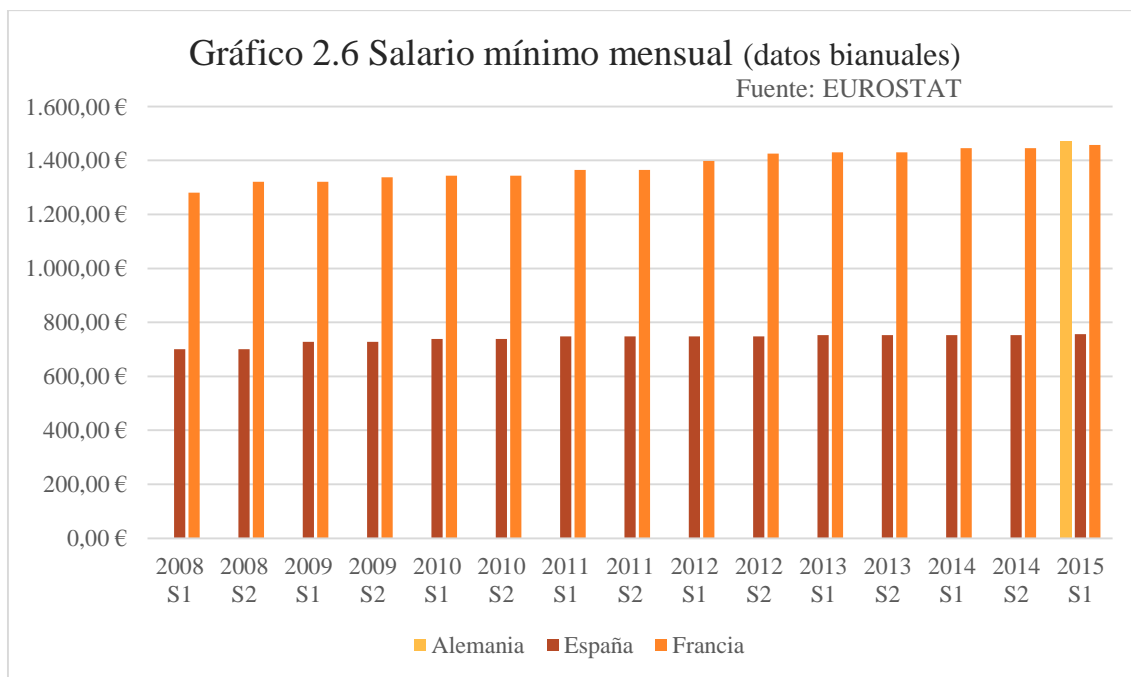


Además, en España las mujeres tienen unos salarios inferiores a los de los hombres, representando un 76,1% del masculino¹⁷. Según el INE “esta diferencia se reduce si se tienen en cuenta situaciones similares respecto a variables como ocupación, jornada laboral o tipo de contrato”. Por otro lado, si comparamos las retribuciones que los empleados perciben según el tipo de contrato, los trabajadores con contrato de duración determinada cobran un 34,5% menos que los que tienen un contrato indefinido.

2.6. SALARIO MÍNIMO MENSUAL

El salario mínimo representa la cantidad mínima que está obligado el empleador a abonarle al trabajador por cada hora trabajada y que fijan algunos países por ley. En nuestro caso, vamos a ver de forma mensual la evolución de dicho salario mínimo previo pago de impuestos y contribuciones a la Seguridad Social (*Gráfico 2.6*), por lo que habrá que tener en cuenta la jornada máxima legal de trabajo semanal y que, si bien en España es de 40 horas, en Alemania es de 48 y en Francia de 35. Además, no todos los países disponen de este mínimo legal como es el caso de Italia, que no dispone aún, o de Alemania, que no disponía hasta este mismo año.

¹⁷ Ver *Tabla 2.5.1* del anexo.



En Alemania se puede apreciar como 2015 ha sido el primer año en que se ha establecido un salario mínimo y cuya cuantía ha sido de 1.473€.

En España se ha ido incrementando de manera muy leve en el periodo de referencia desde los 700€ en 2008 hasta los 756,60€ en 2015, quedando congelado de manera puntual en el año 2014 en los 752,85€.

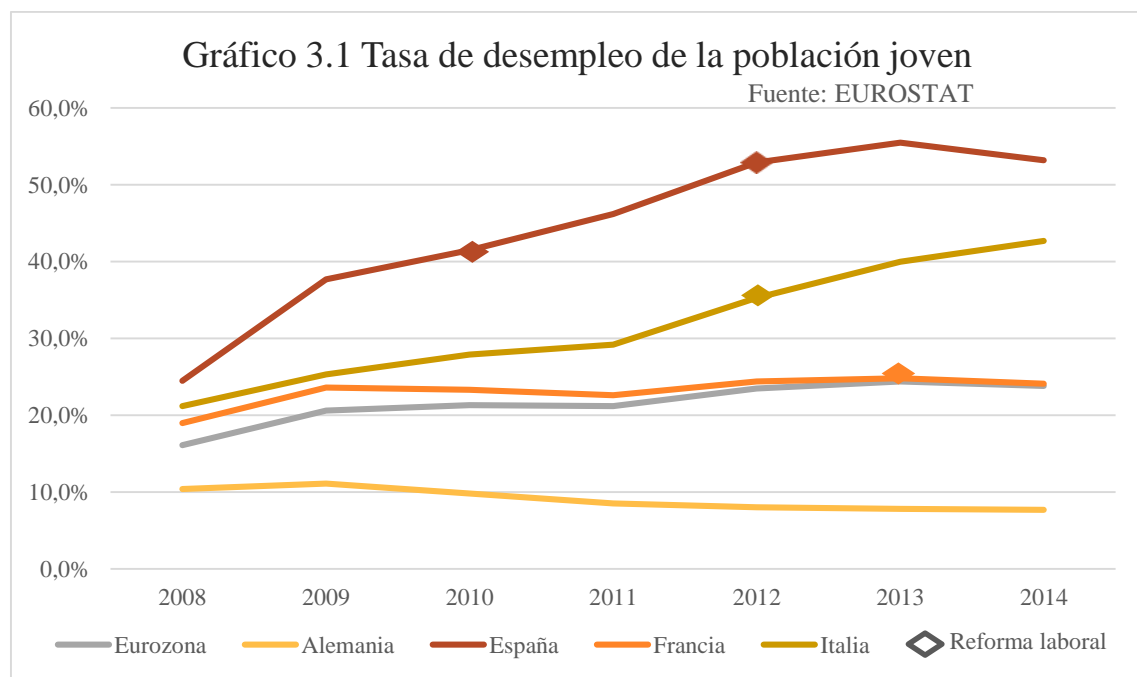
En Francia la tendencia al alza ha sido algo más pronunciada que en España, pasando de los 1.280,07€ en 2008 a los 1.457,52€ en 2015.

3. IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES SOBRE LA POBLACIÓN JOVEN ACTIVA

Hasta ahora hemos estado viendo numerosas tasas e indicadores que nos muestran no solo la situación y evolución que ha habido en el campo de las relaciones laborales, sino que también permiten hacernos una idea general de la coyuntura económica y social que ha estado ligada a estos. También hemos visto como la crisis económica ha castigado en mayor o menor medida a la mayor parte de las principales potencias de la zona euro en términos de desempleo, temporalidad y utilización de modalidades contractuales atípicas como el contrato a tiempo parcial y, salvo alguna excepción, teniendo su punto álgido en el año 2013.

No obstante, hay un colectivo que es el de los jóvenes de entre 15 y 24 años que se ha visto todavía más afectado y los datos que vamos a ver a continuación nos dan una muestra de ello. Además, como hemos visto en el primer bloque, la mayor parte de reformas laborales han hecho hincapié en la necesidad de reducir los índices de desempleo de este colectivo, otorgando bonificaciones en las cuotas que el empresario abona a la Seguridad Social y fomentando los contratos formativos como principal forma de inserción laboral para los jóvenes.

3.1. TASA DE DESEMPLEO



Como podemos apreciar en el *Gráfico 3.1*, la tasa de desempleo de la media de la eurozona en el 2014 es mucho mayor en la población joven de entre 15 y 24 años (del 23,8% concretamente) que si englobamos a todos los grupos de edad, pues esta alcanzaba el 11,6%, doce puntos porcentuales menos. También podemos observar como la tendencia desde 2008 fue al alza, desde el 16,1% hasta alcanzar el 24,4% en 2013, momento en el que empezó a descender de manera moderada.

Alemania es, de nuevo, el país con la tasa de desempleo más baja de todos los analizados entre los grupos de edad comprendidos en este bloque y desde 2009 ha ido bajando desde el 11,1% hasta el 7,7% en 2014, casi diecinueve puntos por debajo de la media de la eurozona aun sin haber aprobado ninguna gran reforma laboral. Si comparamos estos datos con los que engloban a toda la población activa son un poco más altos si bien se ha ido reduciendo la diferencia, pues en 2009 la tasa de desempleo se situaba en el 7%, cuatro puntos menos respecto a la población joven, y en 2014 en el 5% a menos de tres puntos.

En el lado opuesto tenemos a España, con una crecida desmesurada del 31% entre 2008 y 2013, momento en el que se alcanzó el 55,5% y a partir del cual comenzó a descender la tasa de desempleo entre la población joven hasta el 53,2% en 2014. Por lo tanto, podemos decir que la reforma laboral de 2010 no cumplió en absoluto el objetivo de crear empleo entre la población joven y la de 2012 parece que empezó a hacer efecto un año después de que se aprobara, aunque de momento continúa habiendo más jóvenes desempleados que cuando se aprobó.

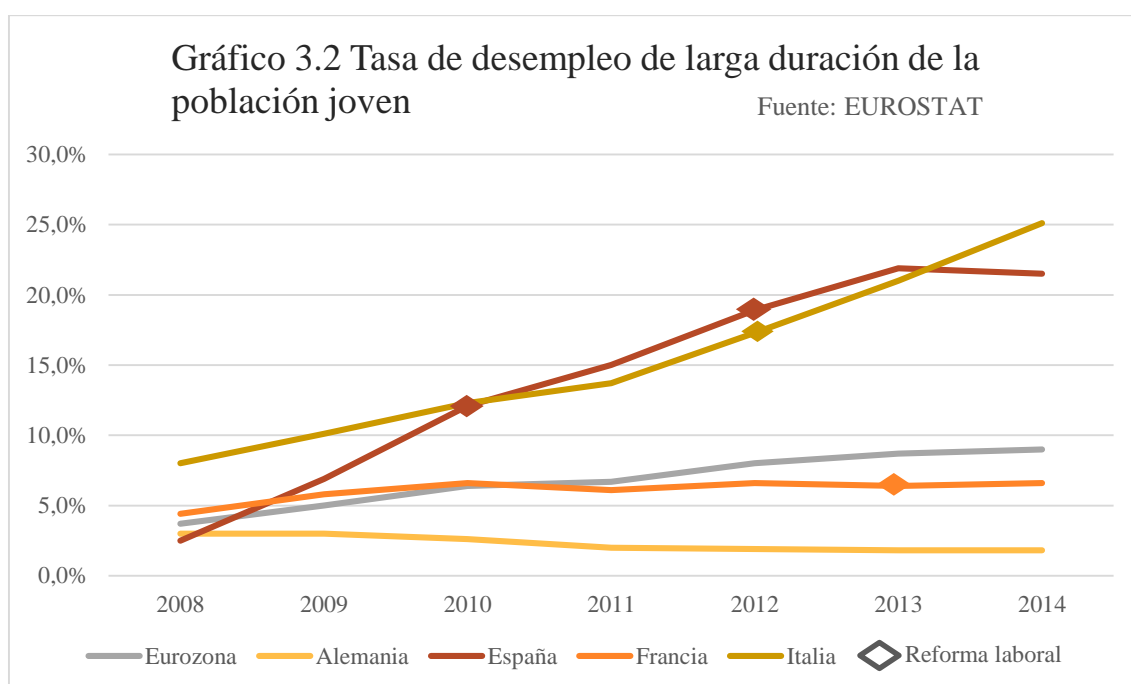
Francia ha seguido la línea de la eurozona en su conjunto, subiendo el desempleo desde el 19% en 2008 al 24,1% en 2014. No obstante, en 2013 alcanzó su pico en el 24,8% y a partir de ahí comenzó a bajar, tal y como refleja el último dato y coincidiendo con la aprobación de una importante reforma del mercado de trabajo. Así pues, aunque reducir el desempleo entre los jóvenes no se menciona de forma explícita en los objetivos fundamentales de la reforma, entendemos de manera implícita que es igualmente un objetivo a alcanzar para el país francófono que se está empezando a cumplir.

En el caso de Italia, podemos observar como la tendencia es algo distinta a la del resto de países analizados en tanto en cuanto el crecimiento en su tasa de desempleo se produce de manera moderada entre 2008 y 2011 y a partir de ahí comienza a subir de forma notoria hasta el último año de referencia, momento en el que duplicó el dato del

2008 hasta alcanzar el 42,7%. Además, la reforma laboral aprobada en 2012 no ha ayudado a invertir la tendencia ni a frenarla, por lo que este es un motivo de peso para aprobar una nueva reforma a lo largo del 2015, tal y como queda manifiesto en los objetivos del proyecto de ley de reforma laboral de 2014.

3.2. TASA DE DESEMPLEO JUVENIL DE LARGA DURACIÓN

Al igual que en el bloque anterior, la tasa de desempleo juvenil de larga duración tiene en cuenta a la población parada que no ha trabajado en los doce meses anteriores pero se encuentra en proceso de búsqueda activa de empleo, solo que aquí englobamos únicamente a la población cuyo intervalo de edades está comprendido entre los 15 y 24 años, como en todo este tercer gran bloque. Hay que tener en cuenta que este tipo de desempleo es el más dañino para el mercado de trabajo porque puede provocar un efecto desánimo entre este sector de población que a su vez desemboca en un abandono de la búsqueda activa de empleo, pasando a ser considerados como inactivos.



En el *Gráfico 3.2* podemos apreciar como la tendencia de la tasa de desempleo de larga duración en la población joven en la media de la eurozona es alcista entre 2008 y 2014, pasando del 3,7% al 9%. Si lo comparamos con el dato que incluye a todos los grupos de edad, podemos observar cómo es un poco mayor ya que este estaba en el 3% en 2008 y en el 2014 en el 6,1%.

Alemania es el país que más baja tiene esta tasa y sin haber hecho ninguna reforma laboral, bajando del 3% en 2008 al 2% en 2011, una cifra que se ha mantenido sin apenas fluctuaciones hasta 2014.

España partía con un 2,5% de tasa de desempleo juvenil de larga duración, siendo el país que más baja la tenía, pero experimentó un gran crecimiento hasta 2013 pasando al 22%, casi 20 puntos porcentuales por encima y a una distancia muy por encima de la media de los dieciocho países que a fecha de 2014 componían la eurozona. De nada sirvió la primera reforma laboral de 2010 para frenar dicha subida y la de 2012, si bien no tuvo efectos inmediatos, parece que a partir de 2013 consiguió frenar su crecimiento e incluso comenzó a descender de manera leve.

Francia es un país que en 2008 contaba con un 4,4% de tasa de desempleo de larga duración entre los jóvenes y fue aumentando hasta 2010 cuando alcanzó el 6,6%. A partir de entonces se han producido varias fluctuaciones hacia arriba y hacia abajo, aunque todas ellas moderadas y siempre en la franja del 6%. Como dato adicional, la reforma de 2013 no parece haber hecho que baje este indicador, aunque tal y como sucedió en España es posible que los efectos no sean inmediatos y comiencen a reflejarse a partir de años posteriores.

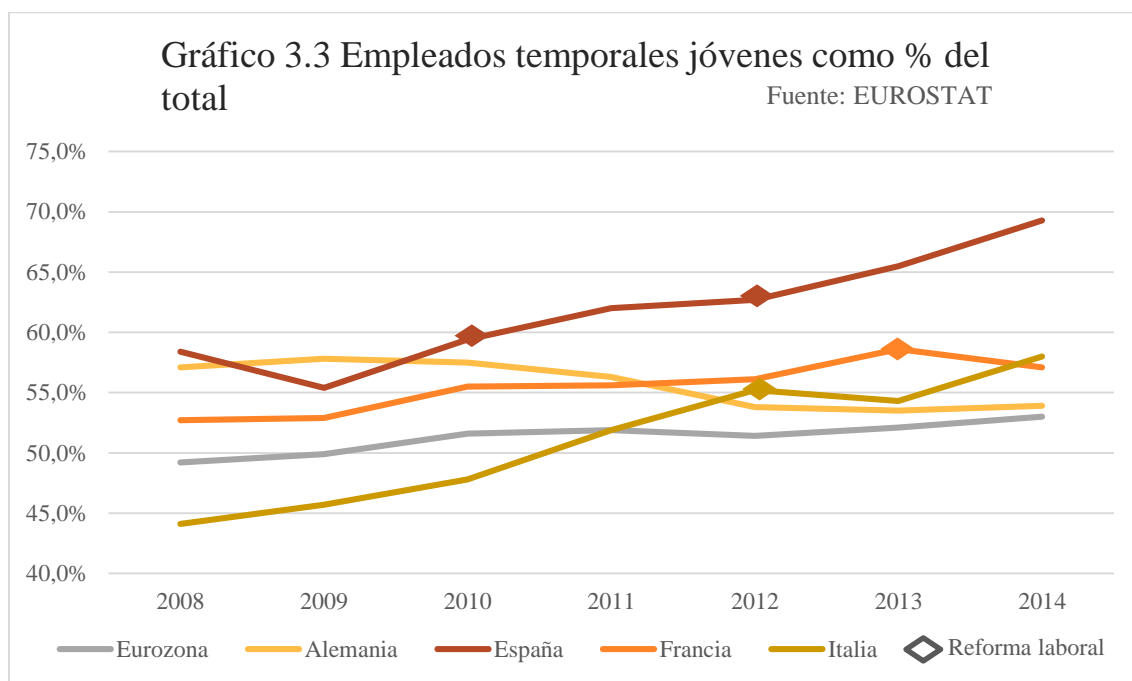
Italia por su parte pasó de tener una tasa de desempleo de larga duración del 8% en 2008 al 25% en 2014, con reforma laboral de por medio en 2012 y la cual no parece haber servido para invertir la tendencia, ni tan siquiera para frenarla.

3.3. EMPLEADOS TEMPORALES JÓVENES COMO PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES

La población joven es la que más ha sufrido tradicionalmente la temporalidad en el empleo, bien sea porque ha utilizado estos tipos de contrato como canal de acceso al mercado laboral o como un instrumento complementario a sus estudios. Pero de un tiempo a esta parte los contratos temporales se están instaurando no como una fórmula alternativa y excepcional a los contratos indefinidos, sino como una forma de empleo muy común entre la población joven con las consecuencias que esto representa a nivel de estabilidad.

Si en el mismo indicador referido a todos los grupos de edad de la población ocupada la media de la eurozona oscilaba en torno al 15%, en este caso referido a la población

joven oscila alrededor del 50% y hasta 2014 el porcentaje de jóvenes con contrato temporal ha continuado creciendo y ya son más los trabajadores de entre 15 y 24 años que tienen un contrato temporal o a tiempo determinado que los que lo tienen por tiempo indefinido o indeterminado, tal y como se puede ver en el *Gráfico 3.3*.



Alemania empezaba el periodo de referencia con uno de los porcentajes más elevados de empleados jóvenes temporales respecto al total con un 57%, llegando a subir en 2009 unas décimas. A partir de 2010 comenzó a bajar dicho porcentaje hasta llegar al 53,5% en 2013, volviendo a subir levemente en 2014. La media se ha situado en este periodo de referencia en un 55,7% para el colectivo joven, mientras que incluyendo grupos de población de todas las edades ha sido de un 14,1%, casi un 42% menos, lo que nos da una ligera idea de la relevancia que tienen este tipo de contratos en la población joven en concreto.

España comenzó teniendo un porcentaje de trabajadores temporales jóvenes alto, concretamente del 58,4%. En 2009 vemos como se produce una anomalía al bajar al 55,4% de manera un tanto brusca e inesperada, obteniendo la explicación en la masiva destrucción de empleo que hubo en nuestro país en el sector de la construcción, un sector con uso extendido de los contratos temporales. A partir de entonces la tendencia volvió a ser notoriamente al alza hasta 2014, año en que se alcanzó casi el 70%, una cifra que verdaderamente deja a España alejada del resto de países aquí sometidos a

examen. Además, ni la reforma laboral de 2010 ni la del 2012 han conseguido parar esta tendencia, pues vemos en el gráfico como sigue disparado este indicador.

Francia partía de un 52,7% en 2008, cifra que fue creciendo hasta 2013 cuando alcanzó un 58,6% de empleados juveniles con un contrato temporal. En dicho año se aprobó una reforma laboral que pretendía entre otras cosas estimular las contrataciones indefinidas, algo que parece haber conseguido de manera bastante rápida, ya que en 2014 la tendencia se ha revertido y el porcentaje se ha situado en el 57%.

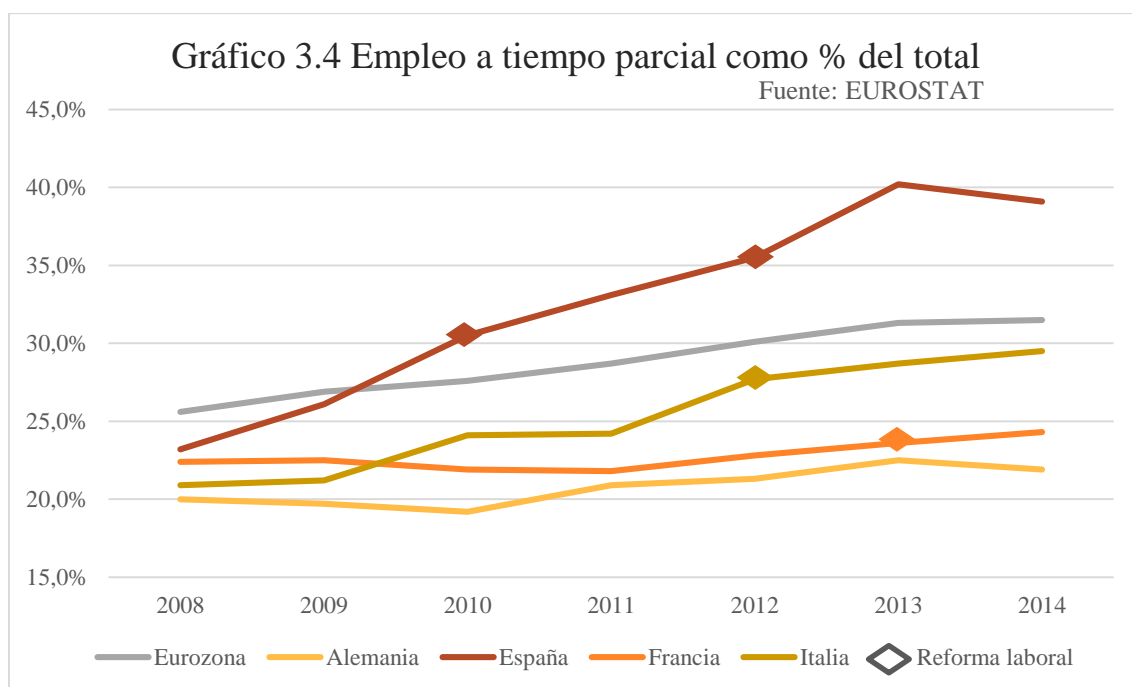
En Italia la cantidad de empleados jóvenes temporales como porcentaje del total se situaba en 2008 en el 44%, el porcentaje más bajo de todos los países analizados y cinco puntos por debajo de la media en la zona euro. Sin embargo, comenzó a subir hasta alcanzar el 55% en 2012, momento en que fue aprobada una reforma laboral que tomaba como objetivo combatir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo y que coincidió con que un año más tarde cayó unas décimas para en 2014 volver a subir hasta el 58%, su pico más alto durante la crisis económica y cinco puntos por encima de la media de la eurozona. En definitiva, podemos decir que la reforma laboral tuvo sus efectos a corto plazo pero no mantiene sus efectos en el tiempo.

3.4. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y SUS RAZONES

Además de la temporalidad, otra de las modalidades contractuales que está presente en las relaciones laborales entre el empresario y los trabajadores jóvenes es el contrato a tiempo parcial. Este suele utilizarse por este colectivo por diversos motivos¹⁸ y destacan especialmente dos: la compatibilidad entre estudios y formación y la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa.

En el *Gráfico 3.4* se puede ver como la media de empleados jóvenes a tiempo parcial en la zona euro es ligeramente superior que si tenemos en cuenta a todos los grupos de edad de la población ocupada analizados anteriormente en el *Gráfico 2.4*, pues mientras el primer colectivo ha tenido una media del 28,8%, el segundo ha estado en torno al 20,9%. También hay que destacar que ha subido un 5,9% este porcentaje en la eurozona entre 2008 y 2014 hasta situarse en el 31,5%, si bien es verdad que a tendencia ha tendido a estabilizarse.

¹⁸ Ver *Gráfico 3.4.1* del anexo.



En Alemania, este porcentaje es el más bajo de todos los países analizados e incluso está por debajo de su propia marca referida a todos los grupos de edad, pues ha estado oscilando entre el 19-23% durante todo el periodo temporal en el que nos hemos centrado, cuando en el mismo indicador referido a todos los grupos de edad ha estado entre el 26-27%.

España en cambio tenía los datos más bajos cuando nos referíamos a todos los grupos de edad y, sin embargo, cuando nos referimos a la población joven es el país que más empleo a tiempo parcial tiene como porcentaje del total, ya que de tener un 23,2% en 2008 pasó a tener un 40,2% en 2013, casi diez puntos por encima de la media de la eurozona. La reforma laboral de 2010 no tuvo efectos y la del 2012 se puede decir que los está teniendo a partir de 2014, pues el dato ha bajado moderadamente al 39,1%.

Francia se sitúa por debajo de la media de la zona euro y parte con un 22,4% de empleados jóvenes a tiempo parcial como porcentaje del total, aunque hasta 2014 ha ido subiendo hasta el 24,3% en 2014 y no parece que la reforma laboral haya servido de momento, aunque al igual que lo que ocurrió en España, todavía es pronto para sacar conclusiones en cuanto a su efectividad respecta.

Italia es un país que partía de una cifra muy baja (20,9%) y que en cambio ha ido incrementándose de manera evidente hasta 2014 (29,5%) sin que la reforma laboral de 2012 lo haya frenado. Tampoco es previsible que con la nueva reforma laboral que se

está poniendo en marcha actualmente se invierta la tendencia de forma brusca, pues uno de los efectos que hemos visto que tiene la llamada “flexiseguridad” es que se reduce la jornada de trabajo en muchos casos. Si comparamos estas cifras con todos los grupos de edad también durante este periodo vemos como son más elevadas, pues la media se sitúa en el 25% frente al 16% de todos los grupos de edad.

CONCLUSIONES

A la vista de la información y los datos recabados, se han extraído una serie de conclusiones que procedemos a resumir. Pero antes de proceder a ello, es necesario recalcar que la tendencia de los indicadores y las conclusiones que se extraigan a partir de estos no están condicionadas exclusivamente por el factor reforma laboral, por lo que a la hora de medir su efectividad habrá factores externos que tener en cuenta como el crecimiento económico de cada uno de los países.

Como hemos visto, el principal objetivo de todas las reformas laborales ha sido **generar empleo** o reducir el desempleo indistintamente. Para ello, todos los países aquí analizados han coincidido tarde o temprano en hacerlo aplicando la filosofía de la “flexiseguridad”, facilitando a las empresas que puedan aumentar la movilidad interna reduciéndole la jornada, y por consiguiente el salario al trabajador, y suprimiendo una parte de los trámites formales que hasta entonces existían en materia de movilidad funcional con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores. Pero, de momento, Alemania es el único país que ha conseguido este objetivo de forma clara y manifiesta. Sin embargo, estas facilidades para fomentar la flexibilidad interna sí que quedan reflejadas en el aumento del trabajo a tiempo parcial en todos los países.

Otro de los objetivos comunes ha sido reducir la dualidad del mercado laboral y que el empleo generado fuera además **estable y de calidad**, motivo por el cual sería de esperar que el porcentaje de empleados temporales respecto del total descendiera en favor de los empleados a tiempo indefinido. Pues bien, a la vista de los datos podemos decir que en España y Alemania se ha cumplido este objetivo, mientras que en Francia e Italia por el momento no.

El tercer objetivo a alcanzar era incrementar el **nivel de oportunidades de acceso de los jóvenes** al mercado de trabajo, por lo que reducir la tasa de desempleo y la tasa de desempleo de larga duración es una prioridad. Pero los datos solo concluyen esto mismo en el caso de Alemania, pues en España ambas tasas son bastante elevadas y su descenso en el último año es muy poco significativo, al igual que en Francia; y en Italia la tendencia al alza de estos indicadores parece imparable. Además, el empleo a tiempo parcial ha ido creciendo, y esto ha permitido que buena parte de los jóvenes puedan compatibilizar trabajo y estudios, aunque también hay otra parte que reconoce estar

trabajando a jornada parcial por no encontrar trabajo a tiempo completo. La estabilidad de los contratos firmados por este sector de población también parece que va en descenso con el tiempo ya que, salvo en Alemania, ha ido incrementándose la temporalidad en el empleo.

También cabe señalar que el salario medio y el salario mínimo son dos indicadores que han ido subiendo en todos los países, especialmente en Alemania y Francia, aunque aquí también habría que apuntar que el nivel de vida también ha ido en aumento en mayor o menor grado que el salario.

Por último, me gustaría destacar como países como España han adoptado una serie de medidas, como abaratar el despido o facilitar a las empresas el descuelgue de los convenios colectivos en favor de los acuerdos bilaterales entre el empresario y el trabajador, sin argumentar en el preámbulo que toda ley o Real Decreto adjunta qué finalidad se pretende alcanzar con estas medidas en concreto, pues representan una pérdida de derechos para los trabajadores que cuanto menos merece una justificación formal por parte del legislador.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

2. Relativos a la población activa en su conjunto

2.1. Tasa de desempleo.....	30
2.1.1. Correlación entre la evolución del PIB y la tasa de desempleo.....	52
2.2. Tasa de desempleo de larga duración.....	32
2.3. Empleados temporales como porcentaje del total de trabajadores.....	34
2.4. Empleados a tiempo parcial respecto al total.....	35
2.4.1. Tipo de jornada de los trabajadores en Alemania.....	53
2.4.2. Trabajadores a jornada parcial en España.....	53
2.4.3. Tipo de jornada de los trabajadores en Francia.....	54
2.4.4. Tipo de jornada de los trabajadores en Italia.....	55
2.5. Salario medio anual.....	38
2.5.1. Ganancia media según tipo de contrato y jornada.....	55
2.6. Salario mínimo mensual.....	39

3. Relativos a la población activa de entre 15 y 24 años

3.1. Tasa de desempleo.....	40
3.2. Tasa de desempleo de larga duración.....	42
3.3. Empleados temporales jóvenes como porcentaje del total de trabajadores.....	44
3.4. Empleo a tiempo parcial como porcentaje del total.....	46
3.4.1. Principales razones para el empleo a tiempo parcial en la eurozona.....	56

FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

- Boletín Oficial del Estado (BOE).
- Gazzeta Ufficiale.
- Legifrance.
- Federal Gazzete.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Revista de actualidad internacional sociolaboral (elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social).
- Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.
- Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).
- Cámara de Comercio Alemana para España (AHK).
- Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT).
- Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Oficina Federal de Estadística de Alemania (DESTATIS)
- Banco Mundial (BM).
- Fondo Monetario Internacional (FMI)

Fazio, F. (2012). Los factores clave de la reforma laboral italiana: una actuación. *Adapt.*

Leclerc, O. (2013). Negociación y conflicto colectivo en Francia. *Arxius. (Arxius de Ciències Socials)*, 21-28.

Tiraboschi, M. (2013). El derecho del trabajo italiano después de la Ley n. 92/2012: la reforma "Mont-Fornero". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Zachert, U. (2007). La estructura de las Relaciones Laborales en Alemania. *Universidade da Coruña*.

ANEXO

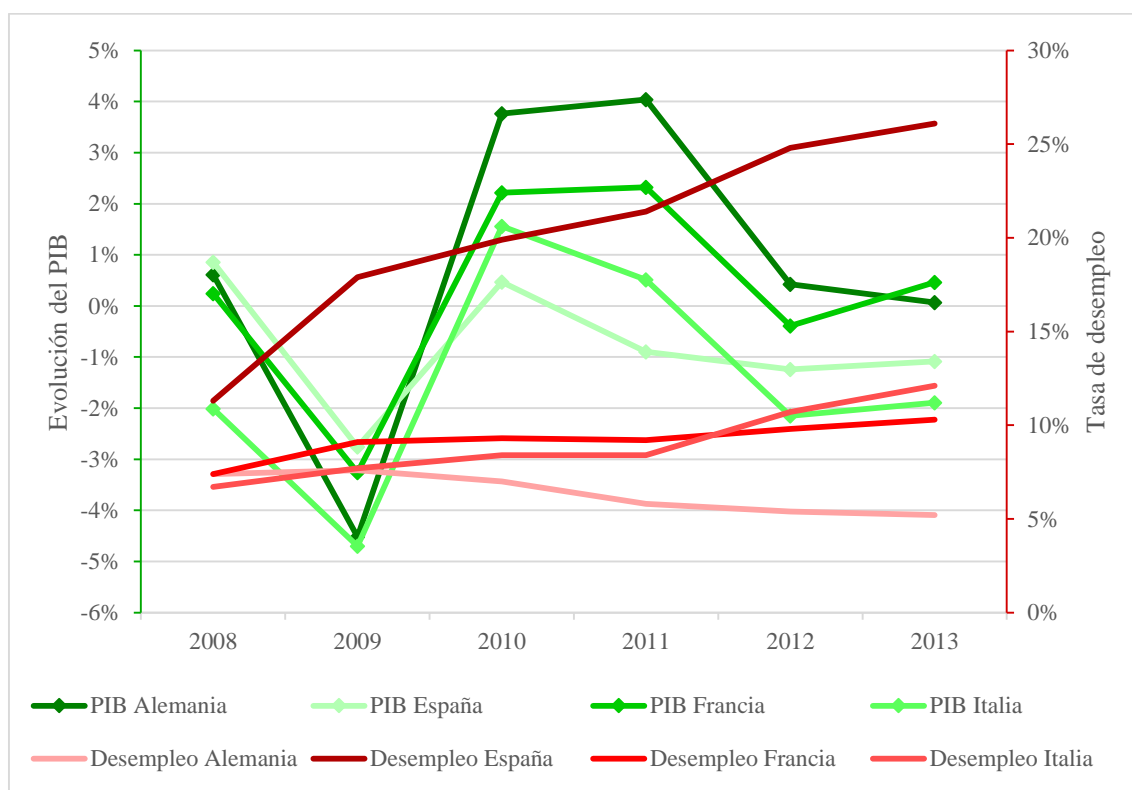


Gráfico 2.2 Correlación entre la evolución del PIB y la tasa de desempleo. Entre 2008 y 2009 el PIB cae en todos los países entre un 3 y un 5% a la vez que la tasa de desempleo crece en todos los países salvo en Alemania. Una vez el PIB vuelve a crecer entre 2010 y 2011, la tasa de desempleo continúa su ritmo de crecimiento en España, pero modera su crecimiento en Francia e Italia y acelera su descenso en Alemania. En 2012 el PIB vuelve a descender de manera brusca en todos los países analizados y las tasas de desempleo de España, Francia e Italia vuelven a crecer a un ritmo mayor. En 2013 el PIB se estanca en Alemania aunque la tasa de desempleo sigue cayendo moderadamente, crece menos de un 1% en Francia; en Italia y España cae un 2% y 1% respectivamente, si bien se nota el cambio de tendencia al alza y mientras las tasas de desempleo continúan creciendo.

Fuente: EUROSTAT, Banco Mundial.

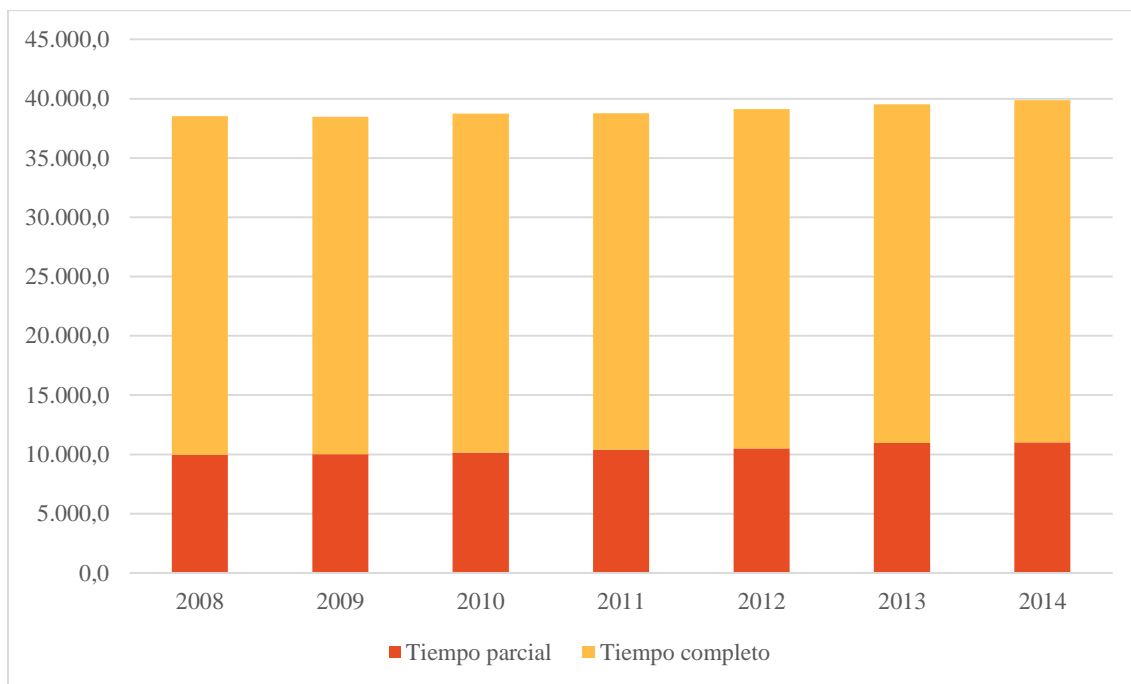


Gráfico 2.4.1 Tipo de jornada de los trabajadores en Alemania (en miles). La cantidad de trabajadores se ha incrementado entre 2008 y 2014 en 1,3 millones hasta rozar los 40 millones, de los cuales casi 300.000 han sido a tiempo parcial. En 2014 la cantidad de trabajadores a jornada completa estuvo en torno a 29 millones frente a los 11 millones que estuvieron empleados a jornada parcial.

Fuente: EUROSTAT

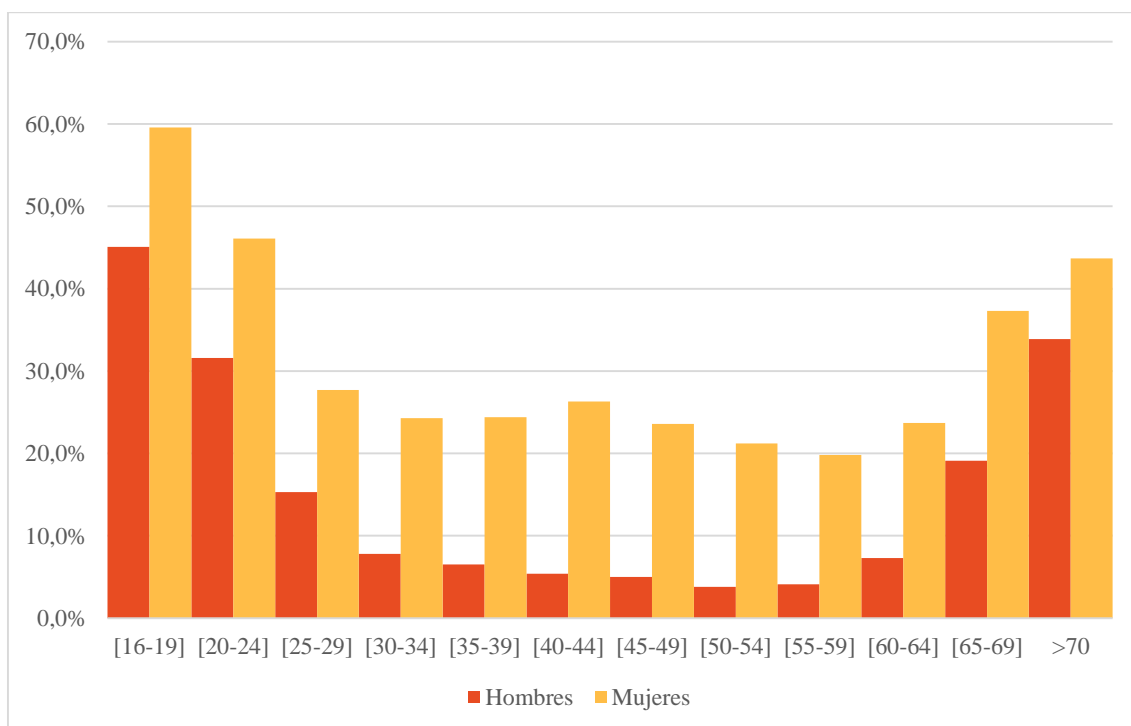


Gráfico 2.4.2 Trabajadores a jornada parcial en España en 2013 (por sexo y grupos de edad). Destacan en el uso de los contratos a tiempo parcial la población joven, especialmente los grupos de edad de entre 16 y 19 años donde las mujeres alcanzan un 60% de trabajo a tiempo parcial frente al 45% de los hombres; y la población en edad de jubilarse, especialmente los mayores de 70 años donde las mujeres que trabajan a jornada parcial

representan un 44% y los hombres un 34%, si bien se ha reducido en diez puntos en el caso de las mujeres y en seis puntos en el caso de los hombres respecto al año 2009. Entre los 30 y los 64 años los porcentajes se mantienen constantes, siempre por debajo del 10% en la población masculina y entre el 20-25% en la población femenina. En cualquier caso, se hace evidente la desigualdad que hay entre hombres y mujeres a la hora de utilizar los contratos a tiempo parcial, pues en el mismo grupo de edad (por ejemplo en la población de entre 40 y 44 años) puede llegar a haber una diferencia de 21 puntos porcentuales.

Fuente: INE.

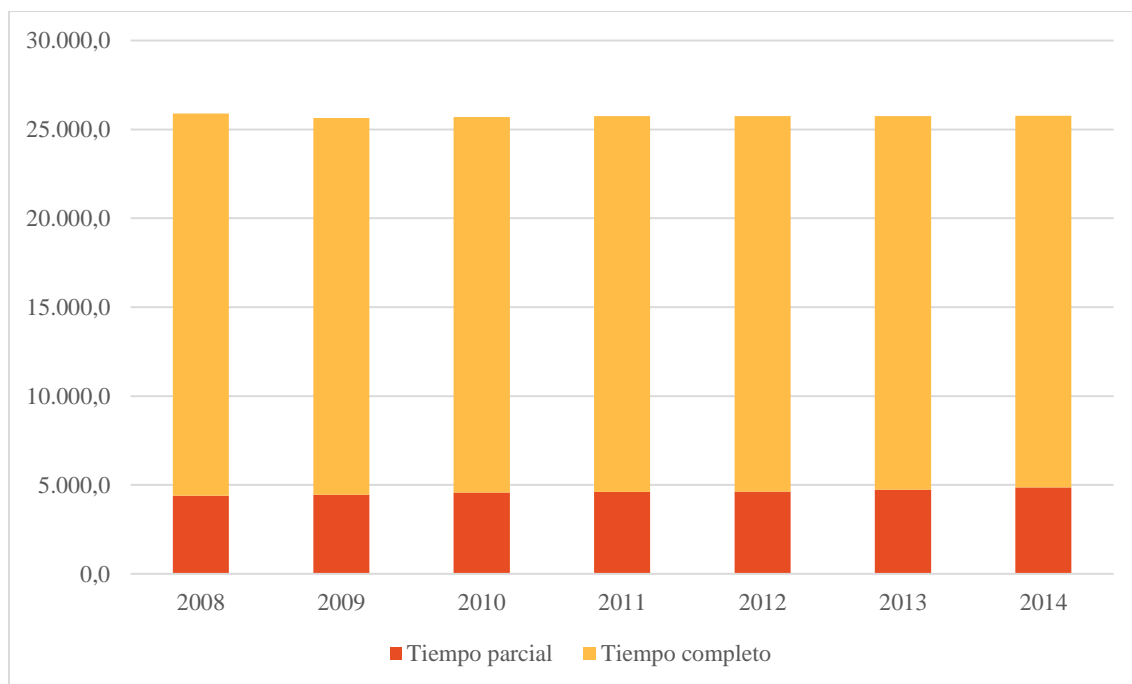


Gráfico 2.4.3 Tipo de jornada de los trabajadores en Francia (en miles). La cantidad de trabajadores ocupados ha estado rozando los 26 millones y sin apenas cambios durante todo el período de referencia. Sin embargo, los trabajadores a jornada parcial se han incrementado en casi 500.000 desde 2008 a 2014 hasta casi los 4,9 millones.

Fuente: EUROSTAT.

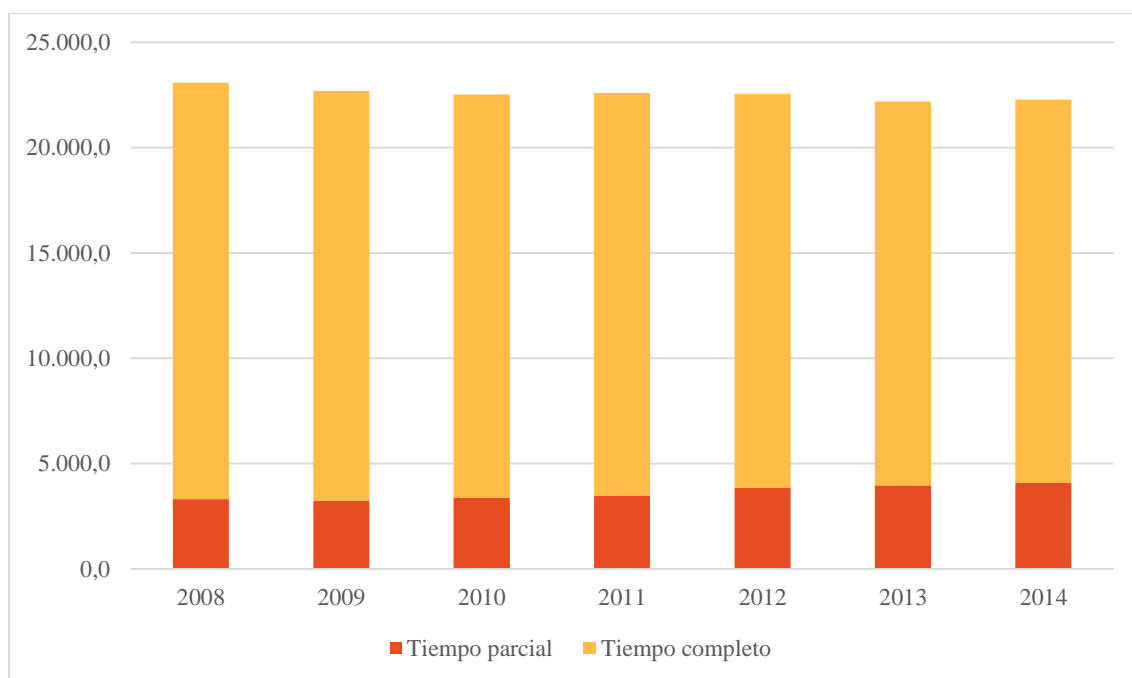


Gráfico 2.4.4 Tipo de jornada de los trabajadores en Italia. La cantidad de trabajadores ocupados desciende en el periodo de referencia en algo más de 800.000 hasta pasar a ser de 22,2 millones. También desciende en millón y medio el número de trabajadores a tiempo completo, que pasa a ser de 18,1 millones. En contraposición, el número de trabajadores a jornada parcial se incrementa en 784.000 a lo largo de este periodo.

Fuente: EUROSTAT.

	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)
T. Completo	23.674,2 €	27.898,1 €	84,9%
T. Parcial	9.988,4 €	11.032,1 €	90,5%
D. Indefinida	20.632,9 €	27.608,0 €	74,7%
D. Determinada	14.891,2 €	16.880,8 €	88,2%
TOTAL	19.537,3 €	25.682,1 €	76,1%

Tabla 2.5.1 Ganancia media según tipo de contrato y jornada (2012). La brecha salarial entre hombres y mujeres en España es más notoria en los trabajos a jornada parcial que en los trabajos a jornada completa (90,5% frente al 84,9%), al igual que en los contratos de duración determinada frente a los de duración indefinida (88,2% frente al 74,7%). En total, en 2012 mientras las mujeres ganaron de media 19.500€, los hombres ganaron cerca de 25.700€, una brecha salarial del 76,1%.

Fuente: INE.

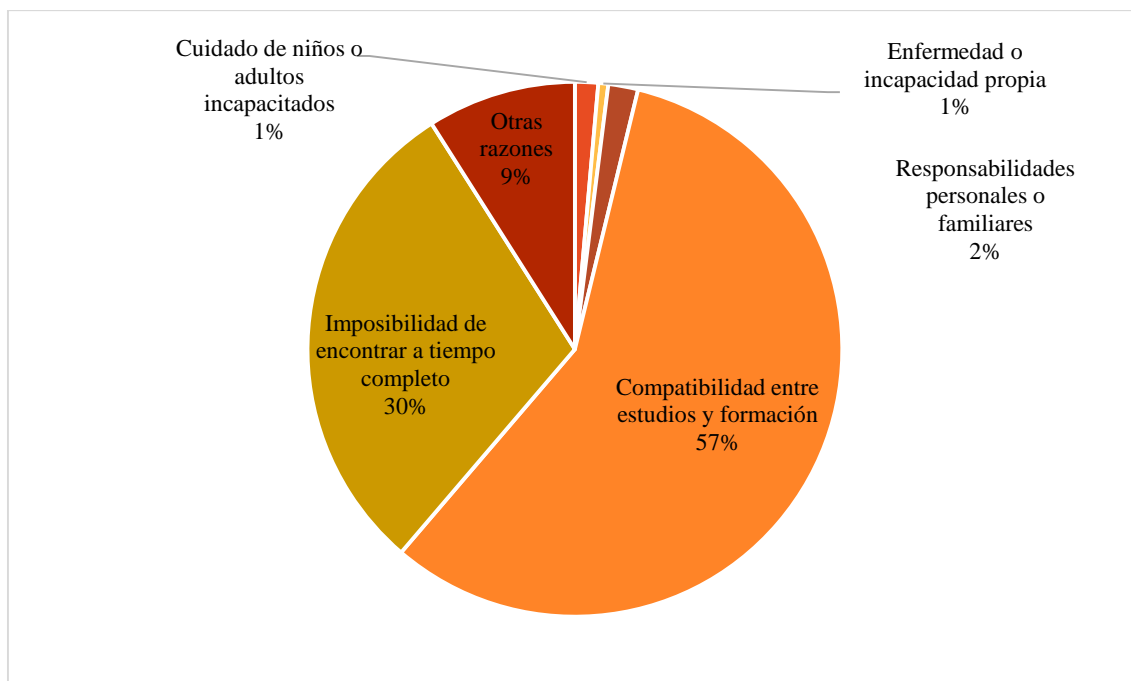


Gráfico 3.4.1 Principales razones para el empleo a tiempo parcial en la eurozona.

La mayor parte de trabajadores a jornada parcial (57%) argumentan estar bajo esta modalidad para poder compaginar estudios y formación con el trabajo, seguido de aquellos que responden no poder encontrar un trabajo a tiempo completo por circunstancias del mercado de trabajo ajenas totalmente a ellos (30%). Además, un 2% responde que trabaja a tiempo parcial porque tiene algún tipo de responsabilidad personal o familiar, un 1% porque está al cuidado de niños o adultos incapacitados por enfermedad y otro 1% responde que la circunstancia que motiva que esté trabajando a jornada parcial es algún tipo de dolencia o incapacidad propia. El 9% restante da otro tipo de motivos.

Fuente: EUROSTAT.